

## Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der psychologischen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit

Borg, Ingwer; Braun, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Borg, I., & Braun, M. (1992). *Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der psychologischen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit*. (ZUMA-Arbeitsbericht, 1992/07). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen -ZUMA-. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69704>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement  
als Moderatoren der psychologischen  
Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit

Ingwer Borg & Michael Braun

ZUMA-Arbeitsbericht Nr. 92/07

Zentrum für Umfragen, Methoden und  
Analysen e.V. ZUMA  
Postfach 12 21 55  
6800 Mannheim 1

Seit Juli 1983 sind die ZUMA-Arbeitsberichte in zwei Reihen aufgeteilt:

Die ZUMA-Arbeitsberichte (neue Folge) haben eine hausinterne Begutachtung durchlaufen und werden vom Geschäftsführenden Direktor zusammen mit den übrigen Wissenschaftlichen Leitern herausgegeben. Die Berichte dieser Reihe sind zur allgemeinen Weitergabe nach außen bestimmt.

Die ZUMA-Technischen Berichte dienen zur hausinternen Kommunikation bzw. zur Unterrichtung externer Kooperationspartner. Sie sind nicht zur allgemeinen Weitergabe bestimmt.

**Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der  
psychologischen Auswirkungen  
von Arbeitsplatzunsicherheit**

Ingwer Borg & Michael Braun

Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen

Mannheim

Vortrag für die

Third International Conference on Work and Organizational Values

Karlsbad, CSFR, 12.-15.7.1992





### Zusammenfassung

Frühere Befunde von Borg (1989) über die Korrelate der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle (SUSA) werden hier an einer deutschen Repräsentativ-Stichprobe überprüft. Dabei steht vor allem die Frage im Vordergrund, ob sich SUSA bei Personen mit hoher Arbeitsethik anders auf ihre Einstellungen und Meinungen auswirkt als bei Personen mit niedriger Arbeitsethik. Die Daten zeigen, daß höhere SUSA allgemein mit negativeren Einstellungen/Meinungen verbunden ist. Der Trend ist besonders stark negativ bei Personen mit niedriger Arbeitsethik. Für Personen mit hoher Arbeitsethik ist er flacher und z.T. sogar U-förmig, d.h. sehr hohe SUSA ist hier verbunden mit teilweise positiveren Einstellungen (z.B. Arbeitszufriedenheit) und Meinungen (z.B. über die Beziehungen von Mitarbeitern und Vorgesetzten). Eine Reanalyse der Borg-Daten zeigt dort ähnliche Trends. Die Details der Trendverläufe sind aber abhängig von ihren Ausgangswerten in den jeweils untersuchten Populationen, d.h. davon, wie positiv die Meinungen und Einstellungen bei vollständiger Arbeitsplatzsicherheit sind.

### Summary

Earlier findings by Borg (1989) on correlates of subjective job insecurity (JI) are tested against the data of a representative German sample. Particular attention is paid to the question whether persons with high work ethics react differently to JI than those with low work ethics. The data first show that JI generally is associated with more negative attitudes and opinions of the subjects towards their company and work. The trend is more negative for low work ethics persons. For high work ethics persons, it is generally more flat and, in some cases, even U-shaped so that very high JI is associated with more positive attitudes (e.g. higher job satisfaction) and opinions (e.g. those on labor relations). Reanalyses of the Borg data show similar trends. The details of the trends are, however, dependent on their starting values in the respective populations, i.e. the positivity of opinions and attitudes under conditions of complete job security.

## 1. Einleitung

Borg (1989b) und Borg & Hartley (1990) berichten über Umfragebefunde, nach denen Arbeitnehmer mit steigender subjektiver Unsicherheit der Arbeitsstelle (im folgenden abgekürzt als "SUSA") ihre Arbeit und ihre Firma in fast jeder Hinsicht zunehmend negativer beurteilen. Diese Tendenz zeigt sich besonders deutlich bei Personen mit hohem Arbeitsinvolvement. Diese sind zwar allgemein zufriedener und der Firma gegenüber positiver eingestellt, aber gerade bei ihnen zeigen sich besonders negative Effekte der SUSA hinsichtlich der Zufriedenheit mit den unmittelbaren Aspekten der Arbeit (Arbeitsplatzbedingungen, Tätigkeit, Bezahlung usw.) und vor allem in Bezug auf die Beurteilung des Managements, der Kommunikation und der Firma insgesamt. Analoges gilt auch für ihre (innere und äußere) Kündigungsneigung und ihre durchschnittliche Arbeitszeit.

Auf den ersten Blick scheinen diese Befunde eine Theorie von Greenhalgh & Rosenblatt (1984) zu bestätigen. Danach wird auf SUSA mit "vorweggenommener Trauer" reagiert, einer Coping-Strategie, die die erlebten aversiven Effekte des erwarteten Verlustes eines wertvollen Objektes dadurch zu minimieren versucht, daß sie den Wert dieses Objektes durch Reevaluation mindert: "The anticipation of job loss produced the same reaction as anticipated death. Workers begin the grieving process in anticipation of the loss and psychologically withdraw from the to-be-lost object, in this case the job" (S.444). Da nun anzunehmen ist, daß Personen, die stark arbeitsinvolviert sind, bei Verlust der Arbeitsstelle ein relativ wertvolleres Objekt zu verlieren befürchten als Personen, denen weniger an ihrer Arbeit liegt, sollten sie mit stärkerem Rückzug reagieren.

Bei weiterer Überlegung erkennt man allerdings, daß die Trauer-Theorie nicht angemessen ist, weil z.B. der Tod eines nahen Angehörigen ja normalerweise nicht dadurch verarbeitet wird, daß diese Person nachträglich abgewertet wird. Der Grundgedanke von Greenhalgh & Rosenblatt (1984) kann aber auf einen dissonanztheoretischen Kern reduziert werden: Danach ist die Abwertung hoch, wenn die Bewertung positiv und die Bedrohung groß sind.

In jedem Fall haben die Befunde als solche erhebliche Relevanz für die Praxis, weil sie Konzeptionen wie das "Gesundshrumpfen" problematisch erscheinen lassen. Führt nämlich eine Strategie des Personalabbaus zu einer allgemeinen Erhöhung von SUSA, dann ist es wahrscheinlich, daß sie gerade bei den Leistungsträgern zu den vergleichsweise negativsten Auswirkungen führt, da in dieser Gruppe der Anteil der Hoch-Arbeitsinvolvierten besonders hoch sein dürfte. Wenn nun die Hoch-Involvierten infolge SUSA eine besonders hohe Fluktuationsneigung haben, besteht die Tendenz, daß der Betrieb letztendlich zu größeren Anteilen mit der Gruppe von Personen

weiterarbeiten muß, die er eigentlich bevorzugt abbauen wollte. Es ist daher nicht erstaunlich, daß die Befunde von Borg (1989b) in der Praxis zu einiger Resonanz und Besorgnis geführt haben (siehe z.B. Lamparter, 1990).

Die Frage nach einer Replikation der Befunde stellt sich daher in besonderem Maße. Dies gilt umso mehr, weil bei Borg (1989b) eine Umfrage verwendet wurde, die (a) nur in der Elektronik-Industrie durchgeführt wurde und (b) fast nur Männer mit (c) überwiegend akademischer Berufsausbildung und Tätigkeit umfaßte.

Wir betrachten daher im folgenden eine Repräsentativ-Umfrage für die Bundesrepublik (West), die im Rahmen des "International Social Survey Program (ISSP)" durchgeführt wurde.

## **2. ISSP-Umfrage**

### **2.1 Das International Social Survey Program (ISSP)**

Das International Social Survey Program ist ein Zusammenschluß sozialwissenschaftlicher Forschungsinstitute verschiedener Länder, die seit 1985 jährlich eine gemeinsame Umfrage vorbereiten und durchführen (siehe dazu ausführlicher Braun et al. 1988, Beckmann et al. 1991). Im Rahmen dieses Forschungsprogramms werden in den beteiligten Ländern jeweils Meinungen und Einstellungen zu einem sozialwissenschaftlich relevanten Thema sowie demographische Informationen erhoben. Auf deutscher Seite ist das Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) für das Projekt verantwortlich.

Die besondere Bedeutung des ISSP liegt zum einen darin, daß international vergleichende Sozialforschung systematisch vorangetrieben und auf eine kontinuierliche Basis gestellt wird. Zum anderen wird sozialer Wandel langfristig erfaßt, da das ISSP als Replikationsstudie angelegt ist, bei der seit 1990 bereits früher durchgeführte Befragungen repliziert werden. Die bisher im Rahmen des ISSP durchgeführten Studien umfassen die Themen "Einstellungen zu Staat und Regierung" (1985 und 1990), "Soziale Netzwerke und Unterstützungsbeziehungen" (1986), "Soziale Ungleichheit" (1987), "Familie und sich ändernde Geschlechtsrollen" (1988), "Arbeitsorientierungen" (1989) sowie "Religion" (1991).

## 2.2 Die ISSP-Umfrage zu Arbeitsorientierungen

Die ISSP-Umfrage des Jahres 1989 zur Thematik "Arbeitsorientierungen" wurde - wie auch die übrigen Studien - von einer "drafting group" vorbereitet und von allen Ländern gemeinsam diskutiert und verabschiedet. An der Vorbereitungsgruppe war ZUMA (federführend) sowie Forscher aus den Niederlanden und aus Großbritannien beteiligt.

Die Umfrage umfaßt einen etwa 15-minütigen Befragungsteil zu diversen Aspekten von Arbeit, Beruf und Freizeit: Zu den persönlichen Präferenzen der Zeitverwendung zwischen bezahlter Arbeit und verschiedenen Freizeitbeschäftigungen, zur Arbeitsethik, zur faktischen Aufgabenverteilung im Haushalt des Befragten, zu den idealen Kriterien der Bezahlung von Arbeitnehmern, zur Wahrnehmung von Gegensätzen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern und zur Bedeutung von Gewerkschaften, zur Wichtigkeit verschiedener Merkmale der Berufsarbeit, zur Bewertung unterschiedlicher Konsequenzen von Arbeitslosigkeit, zu den persönlichen Präferenzen hinsichtlich abhängiger oder selbständiger Tätigkeit, Arbeit in einer kleinen oder großen Firma, in der verarbeitenden Industrie oder im Dienstleistungsbereich, in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst sowie Forderungen an die staatliche Arbeitsmarktpolitik. Personen, die nicht oder weniger als 10 Stunden pro Woche gegen Bezahlung arbeiten, wurden darüber hinaus nach ihren Präferenzen hinsichtlich Erwerbstätigkeit gefragt und nach den erwarteten Schwierigkeiten bei einer Stellensuche. Personen, die 10 Stunden pro Woche und mehr gegen Bezahlung arbeiten, wurden schließlich gefragt nach ihrer Arbeitsethik, nach ihren Präferenzen hinsichtlich eines möglichen trade-offs zwischen Arbeitsdauer und Bezahlung, nach den faktischen Kriterien der Bezahlung von Arbeitnehmern in ihrer Firma, nach den faktischen Merkmalen der Berufsarbeit (entsprechend den zuvor erfaßten Wichtigkeiten), nach den Arbeitsbedingungen, nach den Möglichkeiten zur selbständigen Arbeit, nach der Schwierigkeit eine andere Stelle zu finden, nach dem Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie dem zwischen den Kollegen und schließlich nach der Berufszufriedenheit.

Die Studie ist insgesamt vom Typ her als allgemeine Bevölkerungsumfrage konzipiert. Dies impliziert, daß zumindest die überwiegende Zahl der Fragen von allen beantwortet werden können muß und nicht nur von einer speziellen Gruppe, wie zum Beispiel den Berufstätigen. Auch die Fragen, die sich nur an Berufstätige richten, müssen sehr allgemein formuliert werden, um von Personen in den unterschiedlichsten Berufen und Beschäftigungsverhältnissen beantwortbar zu sein. Dies erklärt z. B., warum bei der Frage nach dem Verhältnis zwischen Mitarbeitern und "Vorgesetzten" nicht von "Führungskräften" oder "Geschäftsleitung" die Rede ist. Diese Begriffe würden vermutlich von einer Vielzahl von Beschäftigten z. B. denen in kleinen Handwerksbetrieben oder auch im öffentlichen Dienst als wenig treffend empfunden. An einigen Stellen wird an Stelle von "Arbeit" der Begriff "Beruf" gewählt. Damit war

beabsichtigt, eine gewisse Abstraktion von der konkreten Arbeitsstelle zu erreichen. Die Verwendung der - sicherlich weniger gebräuchlichen Formulierung "sichere Berufsstellung" hat aber noch einen weiteren Grund: Eine Interpretation im Sinne der Abwesenheit von gesundheitsschädlichen oder unfallträchtigen Arbeitsplatzbedingungen sollte vermieden werden.

### 2.3 Der deutsche Teil der ISSP-Umfrage

Der deutsche Teil der ISSP-Umfrage (siehe dazu ausführlich Beckmann 1991) wurde als (schriftlicher) Selbstausfüllbogen (drop-off) an den Sozialwissenschaften-Bus angehängt, der regelmäßig in Kooperation von ZUMA und dem Sozialforschungs-Institut GFM-GETAS durchgeführt wird.

Die Grundgesamtheit war definiert als alle deutschen Staatsbürger in der (alten) Bundesrepublik Deutschland und West-Berlin, die in Privathaushalten leben und zum Zeitpunkt der Befragung das 18. Lebensjahr vollendet haben. Zur Stichprobenziehung wurde das ADM-Mastersample verwendet. Bei dieser 3-stufigen Zufallsstichprobe werden auf der ersten Stufe die sample-points ausgewählt, auf der zweiten mit Hilfe der random-route-Methode die Haushalte und auf der dritten schließlich mit Hilfe eines Schwedenschlüssels die zu befragende Person im jeweiligen Haushalt.

Die Feldarbeiten wurden vom 3. November 1989 bis zum 12. Dezember 1989 durchgeführt. Die Ausschöpfung des Sozialwissenschaften-Busses insgesamt lag bei knapp 68%. Von den Teilnehmern an dieser mündlichen Befragung füllten jedoch 8.3 % den ISSP-drop-off nicht mehr aus, so daß die Ausschöpfung des deutschen ISSP-Teils faktisch 62% beträgt. Insgesamt konnten für das ISSP 1575 auswertbare Interviews realisiert werden.

## 3. Meßinstrumente

### 3.1 Arbeitsethik-Index (AE)

Ein Index der Arbeitsethik (AE) wurde aus vier Items konstruiert. Diese waren: (1) "Ich würde auch dann gerne berufstätig sein, wenn ich das Geld nicht bräuchte." (2) "Ein Beruf ist nur ein Mittel, um Geld zu verdienen - nicht mehr." (3) "Berufliche Arbeit ist die wichtigste Tätigkeit des Menschen." Die Personen wurden gebeten, sich zu diesen Feststellungen jeweils zu äußern auf einer Likert-Skala mit den Kategorien "stimme

stark zu", "stimme zu", "weder noch", "stimme nicht zu", "stimme überhaupt nicht zu". Dazu kam noch folgendes Item: (4) "Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihre Gefühle gegenüber Ihrem Beruf am besten? In meinem Beruf (a) ... arbeite ich nur so hart, wie ich muß; (b) ...arbeite ich hart, aber nicht so, daß andere Bereiche meines Lebens beeinträchtigt werden; (c) ...lege ich Wert darauf, bei der Arbeit das Beste zu geben, auch wenn das manchmal andere Bereiche meines Lebens beeinträchtigt."

Die Items 2 und 4 wurden zunächst umgepolt. Dann wurden alle Items zentriert und auf die Skalenlänge 2 normiert, so daß  $\min = -1$  und  $\max = +1$ . Die Interkorrelationen der Items sind schwach positiv und liegen zwischen .22 und .41. Ein AE-Index für jede Person wurde gebildet als einfaches Mittel der validen Werte auf den vier Items. Der AE-Index korreliert mit jedem Item mit mindestens .62 und höchstens .79. Die Werte der Personen auf dem AE-Index korrelieren fast exakt mit ihren Faktorscores auf der Hauptachse durch die Items 1-4 ( $r = .99$ ). Deshalb wird auch im folgenden mit dem transparenteren Index und nicht mit dem Faktor gearbeitet.

Die Stichprobe verteilt sich annähernd normal auf der AE-Dimension (siehe Abbildung 1; AE-Index gerastert auf Intervalle der Länge 0.1). Der Mittelwert liegt bei 0.04 bei einer Standardabweichung von 0.17. Der kleinste Wert ist -0.38, der größte 0.38. Aus dieser Verteilung wurden vier AE-Typen gebildet durch eine Partitionierung an den Quartilen. Der Typ "niedrige AE" ( $AE = 1$ ) umfaßt also (ungefähr) die 25% der Befragten, die auf der AE-Dimension die niedrigsten Werte haben; der Typ "hohe AE" ( $AE = 4$ ) umfaßt dagegen das obere Viertel der Stichprobe. Die Gruppe "mittlere AE", die im folgenden häufig verwendet wird, umfaßt die mittleren 50% der AE-Verteilung ( $AE = 2$  oder 3).

### 3.2 Typ der Arbeitsorientierung (AO)

Zur Typologisierung der dominanten Arbeitsorientierung wurden die Wichtigkeitsfragen des ISSP verwendet. Gefragt wurde, für wie wichtig ("sehr wichtig", "wichtig", "weder noch", "nicht wichtig", "überhaupt nicht wichtig") die Person neun verschiedene Arbeitsziele (hohes Einkommen, gute Aufstiegsmöglichkeiten, anderen helfen zu können usw.) hält.

Eine Faktorenanalyse dieser Bewertungen zeigte die üblichen drei Faktoren sozialer, kognitiver und materieller Arbeitswerte (Borg, 1990; MOW, 1987). Eine Typologie, die Personen mit dominanter kognitiver, sozialer bzw. materieller Arbeitsorientierung unterscheidet, wurde dadurch erzeugt, daß für jede Person ermittelt wurde, welcher der drei entsprechenden Faktorwerte für sie am größten war. Dieser bestimmte dann die Zuweisung der Person zu einer der drei Typen der Arbeitsorientierung.



### 3.3 SUSAS

SUSA wurde (indirekt) mittels des Items "Meine Berufsstellung ist sicher" und dem Antwortformat "trifft voll und ganz zu", "trifft eher zu", "weder noch", "trifft eher nicht zu", "trifft überhaupt nicht zu" gemessen. Eine ablehnende Reaktion wird im folgenden als Ausdruck von SUSA (im weiteren Sinn) interpretiert.

Die Verteilung der SUSA-Werte entnimmt man der Abbildung 1, in der +1 einem "trifft voll zu" auf die Frage nach der Sicherheit der Arbeitsstelle entspricht und -1 der Antwort "trifft überhaupt nicht zu". Man erkennt, daß die meisten Personen davon überzeugt sind, daß ihre Stelle zumindest eher sicher als unsicher ist. Der Mittelwert der Verteilung liegt bei 0.57; die Standardabweichung ist 0.44.

### 3.4 Ersetzbarkeit der Arbeitsstelle

Zur Frage, in welchem Ausmaß die Person glaubt, bei Verlust der Arbeitsstelle anderweitig wieder eine Anstellung zu finden, wurde im ISSP durch folgendes Item erfaßt: "Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgendeinem Grund verlieren würden und sich aktiv nach einer neuen Stelle umschauen würden, wie leicht oder schwer würde es Ihrer Meinung nach für Sie sein, eine akzeptable Arbeitsstelle zu finden?" (Antwortkategorien: "sehr leicht", "ziemlich leicht", "weder leicht noch schwer", "ziemlich schwer", "sehr schwer").

Für diese subjektive "Ersetzbarkeit" der Arbeitsstelle findet sich eine weitgehend normale Verteilung, in der etwa 35% der Personen im Bereich "leicht", 35% in "weder noch" und 30% in "schwer" liegen. Auf einer von +1 (=sehr leicht) bis -1 rekodierten Antwortskala zeigt sich ein mittlerer Wert von -0.08, mit einer Standardabweichung von 0.53. Signifikante Unterschiede zwischen verschiedenen AE-Typen bestehen nicht. Für AE=1 bis AE=4 sind die Mittelwerte (Standardabweichungen): -0.15 (0.55), -0.01 (0.48), -0.07 (0.54) bzw. -0.06 (0.55).

### 3.5 Art der Bedrohung durch SUSA

Um festzustellen, welche Art von Problemen die Personen im Fall der Arbeitslosigkeit erwarten, wurde die folgende Frage gestellt: "Angenommen Sie wären arbeitslos und könnten keine Arbeit finden, welche der folgenden Probleme wären für Sie die schlimmsten?" Sieben Inhalte wurden vorgegeben: "Mangel an Kontakt mit Menschen bei der Arbeit", "nicht genügend Geld", "Verlust von Selbstbewußtsein", "Verlust der Achtung von Freunden und Bekannten", "Spannungen in der Familie", "Verlust der



Berufserfahrung" und "nicht zu wissen, wie man die Zeit ausfüllt". Die Befragten wurden gebeten, den wichtigsten drei Problemen die Ränge 1, 2 bzw. 3 zuzuordnen.

## 4. Ergebnisse

### 4.1 SUSÄ und Arbeitsethik

Aus Abbildung 1 kann man entnehmen, daß zwischen Arbeitsethik und subjektiver Sicherheit der Arbeitsstelle eine schwache positive Korrelation besteht ( $r=.16^{**}$ ,  $\mu_2=.27$ ;  $\mu_2$  ist eine monotone Korrelation, Guttman, 1986). Personen mit hoher AE neigen also, statistisch betrachtet, etwas verstärkt dazu, ihre Arbeitsstelle für sicher zu halten.

### 4.3 SUSÄ und Art der Bedrohungen

Tabelle 1 zeigt, in welcher Weise SUSÄ mit den Problemen, die bei Arbeitslosigkeit erwartet werden, korreliert. Es fällt auf, daß bei zunehmender SUSÄ die ökonomische Problematik (Geld) auf Kosten vor allem sozial-emotionaler Gesichtspunkte in den Vordergrund tritt. Umgekehrt ausgedrückt heißt das, daß diejenigen, für die der Verlust der Arbeitsstelle im Augenblick keine besondere Bedrohung darstellt, sondern eher nur eine abstrakte Vorstellung ist, deutlich stärker glauben, daß die Probleme der Arbeitslosigkeit im nicht-ökonomischen Bereich liegen.

Dabei zeigt sich ein auffälliger Unterschied zwischen Personen mit hoher und niedriger AE: Bei niedriger SUSÄ sehen erstere ein besonderes Problem im Verlust der Berufserfahrung, letztere im Verlust der Achtung von Freunden und Bekannten. Steigt SUSÄ, treten diese Aspekte in beiden Gruppen in den Hintergrund. Wichtig wird dann für beide Gruppen vor allem das Geld.

### 4.4 SUSÄ und arbeitsbezogene Urteile

Je höher SUSÄ, umso negativer ist die allgemeine Arbeitszufriedenheit ( $r=-.28^{**}$ ;  $\mu_2=-.48$ ). Dies bestätigt die von Borg & Hartley (1990) für 12 Umfragen aus der europäischen High-Tech Industrie berichteten Zusammenhänge.

Die Zusammenhänge zwischen SUSÄ und anderen Items bestätigen den allgemeinen Trend, daß hohe SUSÄ mit negativeren Einstellungen und kritischeren Meinungen einhergeht. So ist z.B. die Korrelation zwischen SUSÄ und dem Item "Meine Tätigkeit ist interessant"  $r = -.31^{**}$  ( $\mu_2 = -.51$ ). "Mein Einkommen ist hoch" korreliert mit SUSÄ mit  $r = -.32^{**}$  ( $\mu_2 = -.53$ ). "Meine Aufstiegsmöglichkeiten sind gut" korreliert mit SUSÄ mit  $r = -.25^{**}$  ( $\mu_2 = -.44$ ). In den 12 High-Tech-Umfragen liegen die Korrelationen von SUSÄ mit den vergleichbaren Items "Zufrieden mit der Tätigkeit", "Zufrieden mit der Bezahlung" und "Zufrieden mit den Aufstiegsmöglichkeiten" im Mittel bei  $-.26^{**}$ ,  $-.22^{**}$  bzw.  $-.25^{**}$  (Borg, 1989b).

Für die ISSP-Daten findet man weiter, daß mit steigender SUSÄ die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern schlechter beurteilt werden ( $r = -.26^{**}$ ;  $\mu_2 = -.48$ ). Die gleiche Abwertung erfährt die Beurteilung des "Verhältnisses zwischen Kollegen": Auch hier wird mit steigender SUSÄ ein zunehmend negatives Urteil abgegeben ( $r = -.28^{**}$ ;  $\mu_2 = -.48$ ). Auch dies entspricht den Befunden in den High-Tech Stichproben, in denen die Zufriedenheit mit Kollegen, unmittelbaren Vorgesetzten, Bereichsmanagement und der Geschäftsleitung ebenfalls mit steigender SUSÄ systematisch geringer wurde.

#### 4.5 SUSÄ-Effekte für Hoch- und Niedrig-AE-Typen

Wie in Borg (1989b) fragen wir nun, ob sich die allgemeinen Abwertungstrends bei Personen mit hoher und niedriger Arbeitsethik verschieden stark zeigen. Dazu betrachten wir die Mittelwerte der Urteile, die Personen mit über- bzw. unterdurchschnittlicher AE (AE=1 oder 2 bzw. AE=3 oder 4) und überwiegender subjektiver Arbeitsplatzsicherheit ("trifft voll zu" oder "trifft zu" auf die Frage nach der Sicherheit der Arbeitsstelle) bzw. zumindest gewissen Zweifeln in dieser Hinsicht ("weder noch" ... "trifft nicht zu") auf den sechs in Abschnitt 4.4 aufgeführten Items aufweisen. Wir unterscheiden also typologisch hoch-AE Personen mit hoher/niedriger SUSÄ und niedrig-AE Personen mit hoher/niedriger SUSÄ.

Sowohl bei den hoch-AE und den niedrig-AE Personen finden sich zunächst, wie schon die Korrelationen nahelegen, im Mittel stets negativere Urteile bei hoher als bei geringer SUSÄ. Vergleicht man den Abfall in beiden Gruppen, dann zeigt sich, daß dieser bei den niedrig-AE Personen in allen Fällen größer ist als bei den hoch-AE Personen ( $p = 0.031$  nach dem Vorzeichentest). So verschiebt sich der Mittelwert der Einstufungen der allgemeinen Berufszufriedenheit bei den hoch-AE Personen um  $-0.16$  von  $0.54$  auf  $0.38$ , bei den niedrig-AE Personen um  $-0.35$  von  $0.40$  auf  $0.15$  (auf der von  $-1$  bis  $+1$  normierten globalen Berufszufriedenheitsskala). Allgemein gilt: Niedrig-AE

Personen zeigen schon unter niedriger SUSA weniger positive Urteile; unter hoher SUSA fallen diese dann nochmals relativ stark ab.

Das Muster dieser Befunde ist stabil, wenn man andere Schnitte für die Typologisierung wählt. Der stärkere Abfall bei niedrig-AE Personen zeigt sich akzentuiert bei der extremen 25%-Gruppe (AE=4); die oberen AE-Gruppen verhalten sich dagegen relativ ähnlich. Auch eine Trennung von hoch- und niedrig-SUSA Personen am Mittelwert der beobachteten SUSA-Werte -- also quasi rein formal und nicht, wie oben, nach der inhaltlichen Bedeutung der vorgegebenen Antwortskala -- zeigt ebenfalls, daß niedrig-AE Personen auf höhere SUSA mit stärkeren Abwertungen reagieren. Die Unterschiede im Verhalten zwischen den hoch- und den niedrig-AE Personen sind also hier gerade umgekehrt wie bei Borg (1989b).

#### 4.6 Beziehung von Einstellungen/Meinungen zur SUSA für drei AE-Typen

Die Gegensätzlichkeit der Befunde für die ISSP-Stichprobe zu denen bei Borg (1989b) macht eine differenziertere Betrachtung als nur den Vergleich von Mittelwerten nötig. Insbesondere ist zu prüfen, welchen Verlauf die Urteile zu den verschiedenen Themen wie Berufszufriedenheit, Vorgesetzte usw. über dem gesamten Spektrum der SUSA nehmen und ob und wie sich dabei hoch-AE und niedrig-AE Personen unterscheiden. Wir wollen dabei von vornherein die Möglichkeit nicht-linearer Beziehungen nicht ausschließen und regredieren verschiedene Items kurvilinear auf den Prädiktor SUSA. Dabei interessiert insbesondere auch, ob und wie sich die Regressionstrends für verschiedene AE-Typen unterscheiden. Verwendet wurde hierbei das Kriterium DWLS ("distance weighted least squares") mit einem relativ steifen Spannungsparameter ( $=0.25$ ), um so Überanpassungen zu vermeiden. Die Kurven wurden mittels Sygraph (Wilkinson, 1990) berechnet.

Abbildung 2 zeigt drei Regressionstrends dieser Art für Personen vom Typ AE=1, AE=2 oder 3 bzw. AE=4. Die einzelnen Punkte sind hier, wie im folgenden, unterdrückt: Sie liegen, wie Abbildung 1 deutlich macht, vorwiegend im linken oberen Quadranten. Man erkennt aus Abbildung 2, daß die globale Berufszufriedenheit für die niedrig-AE Personen in Abhängigkeit von SUSA monoton abfällt, während für die hoch-AE Personen der Verlauf U-förmig ist. Für hoch-AE Personen wirkt sich SUSA verschieden aus: Solange die Sicherheit noch überwiegt ( $SUSA < 3$ ), fällt die Berufszufriedenheit ab; überwiegt dagegen die Unsicherheit ( $SUSA > 3$ ), steigt sie monoton an.

Spaltet man die mittlere AE-Gruppe in ihre Teile AE=2 und AE=3, dann ergeben sich statt der gestrichelten Kurve in Abbildung 2 zwei Kurven. Die Kurve für AE=3 liegt

überall weiter oben und zeigt einen U-Trend, während die Kurve für AE=2 stets weiter unten liegt und monoton abwärts läuft. Eine Zerlegung der mittleren AE-Gruppe führt also zu zwei sich nicht schneidenden Kurven, die jeweils ihren Nachbarn in der AE-Typologie (AE=1 bzw. AE=4) ähnlich sind. Zur Vereinfachung der Darstellungen behalten wir im folgenden aber nur drei AE-Gruppen bei.

Die Kurvenverläufe in Abbildung 2 sind typisch für diese drei AE-Gruppen. Sie finden sich für alle sechs der in Abschnitt 3.4 diskutierten Items, wobei allerdings der ausgeprägte rechte Anstieg im U-Trend der AE=1 Gruppe teilweise nur als Abflachen des Abwärtstrends zu einem horizontalen Verlauf erscheint. Abbildung 3 zeigt noch ein weiteres Beispiel. Hier ist auf der y-Achse die Beurteilung der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern abgetragen. Im Unterschied zu Abbildung 2 erkennt man hier vor allem ein noch deutlicheres und zudem beschleunigtes Absinken der Positivität der Urteile bei den niedrig-AE Personen. Für die anderen beiden Gruppen sind die Trends wie zuvor U-förmig, mit Wendepunkten im Bereich einer leicht negativen Einschätzung der Sicherheit der Arbeitsstelle.

Weitere Einsicht in die differentielle Verarbeitung von SUSAs durch Personen mit hoher und niedriger Arbeitsethik zeigen die Abbildungen 4 und 5. Erstere macht deutlich, daß hoch-AE Personen bei starker SUSAs der Aussage "Arbeitnehmer brauchen starke Gewerkschaften, um ihre Interessen zu verteidigen" viel stärker zustimmen als bei niedriger SUSAs. Die anderen AE-Gruppen stimmen dieser Aussage i.A. stärker zu, neigen aber bei höherer SUSAs eher zu einer Ablehnung. Abbildung 5 zeigt die Zustimmung zur Aussage "Meine Arbeit ist oft stressig": Hier sieht man wieder die U-Trends aus den Abbildungen 2 und 3, allerdings mit recht flachem Verlauf im linken Ast.

#### 4.7 Arbeitsethik und Arbeitsorientierung

Arbeitsethik ist wie Arbeitsinvolviertheit oder -commitment kein sonderlich scharfes Konzept (Weber, 1989). Die Items in unserem AE-Index akzentuieren eher Normatives. Persönliche emotionale Involviertheit ("Spaß an der Arbeit") ist weniger angesprochen. Ebenso wird nicht danach gefragt, welcher Art die Arbeitsorientierung ist, d.h. ob die Person beispielsweise eher in- oder extrinsisch motiviert ist. Zur Frage der Arbeitsorientierung haben wir aber zumindest eine Typologie in die Klassen sozialer, kognitiver und instrumenteller Wertdominanz vorgenommen. Man kann, wie Borg & Staufenbiel (im Druck) gezeigt haben, kognitive und instrumentelle Wertorientierung weitgehend mit in- bzw. extrinsischer Motivation gleichsetzen.

Tabelle 2 zeigt, wie sich die drei Werttypen über die Klassen der Arbeitsethik-Skala verteilen. Man erkennt, daß eine soziale AO verstärkt mit niedriger Arbeitsethik einhergeht, während sowohl die materielle als auch die kognitive AO mit steigender Arbeitsethik immer häufiger wird ( $\chi^2=21.9$  bei  $FG=8$ ;  $p=0.005$ ).

Wie ist nun für die drei AO-Typen die Beziehung von Meinungen/Einstellungen zur SUSA? Exemplarisch zeigen wir in Abbildung 6 und 7 die entsprechenden Trends für die Arbeitszufriedenheit bzw. die Einschätzung der Arbeitsbeziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. In beiden Fällen wird deutlich, daß (a) Personen mit dominant kognitiver AO den schon oben beobachteten U-Trend zeigen; daß (b) Personen überwiegend sozialer AO mit relativ deutlicher Abwertung reagieren; daß (c) Personen mit stärkerer materieller Motivation einen mittleren Abwertungstrend zeigen, der - wie andere Inhalte zeigen - eine gewisse Tendenz zu Abflachung bzw. sogar Wende bei großer SUSA aufweist.

#### 4.8 SUSA und Möglichkeit, einen anderen Job zu finden

Die Frage liegt nahe, wie die beobachteten Beziehungen davon abhängen, ob die Person glaubt, eine vergleichbare andere Arbeitsstelle leicht oder nur mit Mühe finden zu können. Theoretisch sollte aus dieser "Ersetzbarkeit" teilweise die subjektiv empfundene Bedrohung durch SUSA vorhergesagt werden können (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Ersetzbarkeit korreliert praktisch nicht mit der Arbeitsethik AE ( $r=.01$ ;  $\mu^2=.02$ ). Auch für die drei AO-Typen ist die Verteilung der Ersetzbarkeitswerte annähernd gleich.

Dagegen findet sich ein schwacher Zusammenhang von Ersetzbarkeit und SUSA mit  $r=-.25^{**}$  ( $\mu^2=-.54$ ). Während nur 31% der Personen, die glauben, daß ihre Arbeitsstelle überwiegend sicher ist, meinen, daß es "leicht" oder "sehr leicht" wäre, einen vergleichbaren Job zu finden, glauben dies von den Personen, die ihre Arbeitsstelle für gefährdet halten, nur 14%.

Der Zusammenhang von Ersetzbarkeit mit Meinungen und Einstellungen ist i.A. recht gering: Am höchsten korreliert Ersetzbarkeit mit der Zufriedenheit im Beruf ( $.16^{**}$ ) und der Höhe des Einkommens ( $.22^{**}$ ). Die Stärke des Zusammenhangs von SUSA und der Negativität von Einstellungen/Meinungen wird allerdings durch (lineare) Auspartialisierung der Ersetzbarkeit z.T. deutlich gemindert. Dies gilt vor allem für das Urteil "Mein Einkommen ist hoch", das bivariat mit SUSA mit  $-.32^{**}$  korreliert und ohne die Ersetzbarkeitskomponente auf  $-.20^{**}$  abfällt.

Differentielle Effekte der Ersetzbarkeit für verschiedene AE- oder AO-Typen lassen sich nicht nachweisen: Partialisiert man Ersetzbarkeit z.B. aus der "Zufriedenheit im Beruf" aus, dann bleiben in Abbildung 2 alle drei Kurven sowohl in ihrer Form als auch in ihrer Lage praktisch unverändert.

## 5. Diskussion der ISSP-Befunde

Wie schon in den 12 Umfragen bei Borg & Hartley (1990) ist SUSA auch in der ISSP-Stichprobe assoziiert mit negativeren Einstellungen und kritischeren Meinungen zu allen Aspekten der Arbeit und der Firma. Das ist keineswegs so selbstverständlich wie es scheint. Theoretisiert man z.B. ohne Kenntnis dieser Befunde über den Zusammenhang von hoher SUSA und der Zufriedenheit mit den Kollegen, dann könnte man durchaus zu der Überzeugung kommen, daß hohe SUSA diese Zufriedenheit erhöhen sollte, weil man z.B. weiß, daß es in Unternehmen, die in wirtschaftlichen Schwierigkeiten sind, vielfach zu einer Frontenbildung Mitarbeiter versus Management kommt (Hartley et al., 1991). Eine apriorisch ebenso plausible, aber empirisch gleichermaßen unzutreffende Theorie wäre, daß die Zufriedenheit mit dem Management z.T. zu Lasten der Zufriedenheit mit den Kollegen geht und umgekehrt, weil diese Gruppen letztlich auf verschiedenen Seiten stehen.

Der Fokus unserer Analyse der ISSP-Daten lag aber auf der Frage, ob und wie Personen mit hoher und niedriger Arbeitsethik differentiell auf SUSA reagieren. Ganz allgemein zeigte sich, daß Personen mit niedriger Arbeitsethik bei höherer SUSA mit stärkerer Abwertung und Kritik reagieren als Personen mit hoher Arbeitsethik. Bei genauerer Betrachtung ließ sich für die hoch-AE Personen sogar z.T. eine U-förmige Beziehung zwischen SUSA und Positivität von Meinungen/Einstellungen nachweisen.

Abbildung 4 macht zudem deutlich, daß die Gruppe der Personen mit hoher Arbeitsethik wohl kaum nur aus "Managern" bestehen dürfte, da für diese unter Bedingungen hoher SUSA sicher nicht mit einer derartig positiven Einstellung den Gewerkschaften gegenüber gerechnet werden kann. Vielmehr scheint es so zu sein, daß die hoch-AE Personen unter Bedingungen, in denen das Bangen um die Arbeitsstelle größer wird, von einer Haltung der Kritik zu einer Haltung der Kooperation, Identifikation und Solidarisierung (mit Firma, Arbeit bzw. Kollegen) übergehen. Bei den niedrig-AE Personen werden dagegen mit steigender SUSA die Einstellungen und Meinungen immer negativer.



Dieser Befund stehen teilweise im Widerspruch zu der Untersuchung von Borg (1989b), in der Personen mit hoher Arbeitsethik auf SUSA mit stärkerer Abwertung reagieren als solche mit niedriger Arbeitsethik. Es liegt nahe, hierfür zunächst die Besonderheiten der dort verwendeten Stichprobe verantwortlich zu machen. Borgs Stichprobe umfaßt 1143 Personen der deutschen Elektronik-Industrie, die sich an einer Leserumfrage der Zeitschrift "Markt & Technik" beteiligten. Nach Bergermaier & Borg (1989) entspricht die Stichprobe, so weit dies feststellbar ist, den Merkmalen dieser Industriebranche. Sie enthält aber in jedem Fall fast nur Männer, die überwiegend einen Techniker- oder Ingenieur-Beruf haben. Die ISSP-Umfrage ist dagegen eine repräsentative Umfrage für die Bundesrepublik (West), in der z.B. auch Frauen, Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes und Arbeiter entsprechend vertreten sind. Zerlegungen der ISSP-Stichprobe nach verschiedensten dieser Merkmale - wie z.B. Geschlecht, öffentlicher Dienst versus Privatindustrie, jüngere (<40 Jahre) versus ältere Arbeitnehmer - zeigen jedoch, daß (1) die allgemeinen Effekte von SUSA und (2) die Unterschiede zwischen hoch- und niedrig-AE Personen bestehen bleiben.

Ein weiterer Unterschied zwischen den beiden Studien liegt darin, daß in der ISSP-Stichprobe die Personen in Klassen verschiedener "Arbeitsethik" zerlegt wurden, während in der Elektronik-Stichprobe eher Typen mit verschiedenem "Involvement" gebildet wurden. Der Begriff "Arbeitsethik" wurde deshalb gewählt, weil die Skala eher eine normativ-präskriptive Haltung der Arbeit gegenüber erfaßt und nicht so sehr fragt, ob die Person diese Arbeitshaltung selbst einnimmt oder ob es ihr "Spaß macht, hart zu arbeiten", wie ein Item der Elektronik-Umfrage lautet. Die Erwartung eines stärkeren Abwertungseffektes i.S. von Greenhalgh & Rosenblatt (1984) erscheint eher mit Arbeits- oder sogar Job-Involvement begründet i.S. von "the degree to which a person is identified psychologically with his work, or the importance of work in his total self-image" (Lodahl & Kejner, 1965, S.24).

Um diesen Fragen weiter nachzugehen, werden wir im folgenden eine detaillierte Reanalyse der Elektronik-Stichprobe vornehmen.

## **6. Einige Reanalysen der Elektronik-Umfrage**

### **6.1 Involvement-Index**

Der in Borg (1989b) berichtete Involvement-Index wurde neu berechnet unter zusätzlicher Einbeziehung des Items "Ich habe richtig Freude an der Arbeit", um den emotionalen Aspekt noch stärker zu betonen. Beibehalten wurden die Items: "Es ist

wichtig für mich, meine Arbeit gut zu machen"; "Ich finde es gut, hart zu arbeiten"; und "Dinge, die meine Arbeit betreffen, sind mir sehr wichtig".

Als Involvement-Index verwenden wir im folgenden das einfache Mittel der validen Antworten jeder Person auf diesen vier Items. Die Items korrelieren untereinander zwischen .33 und .46. Sie laden auf der ersten Hauptkomponente zwischen .71 und .80. Die Skores der Personen auf dem Involvement-Index korrelieren mit ihren Faktorwerten auf dieser Hauptkomponente mit 0.99.

## 6.2 Verteilung

Abbildung 8 zeigt die bivariate Verteilung der Elektronik-Stichprobe über der Arbeitsinvolvement-Skala und der Skala der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. Die Form der Verteilung ist ähnlich wie in Abbildung 1. Zudem halten in beiden Umfragen die meisten Personen ihre Arbeitsstelle für sehr sicher oder sicher. Unterschiedlich sind dagegen die Verteilungen hinsichtlich des "Arbeitsinvolvement" bzw. der "Arbeitsethik". Die Elektronik-Stichprobe liegt auf dieser Achse viel deutlicher im positiven Bereich als die ISSP-Stichprobe. Abbildung 8 deutet weiter an, daß auch in der Elektronik-Stichprobe ein leicht positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsinvolvement und SUSA besteht ( $r = .24^{**}$ ;  $\mu_2 = .38$ ).

## 6.3 Regressionstrends

Eine direkte Frage nach der Arbeitszufriedenheit (AZ) wurde in der Elektronik-Stichprobe nicht gestellt. Gefragt wurde aber nach der Zufriedenheit mit 11 verschiedenen Aspekten der Arbeit wie z.B. Arbeitsplatzbedingungen, Tätigkeit, Bezahlung, Sozialleistungen, unmittelbarem Vorgesetztem und Firma allgemein. Jede dieser Skalen ist negativ mit SUSA korreliert ( $r$ 's liegen zwischen  $-.14^{**}$  und  $-.30^{**}$ ). Aus diesen Skalen berechnen wir für jede Person einen allgemeinen AZ-Index als einfachen Mittelwert der validen Aussagen. Ein solcher Index ist, wie man weiß (Neuberger & Allerbeck, 1978), mit der direkt erhobenen AZ i.A. hoch korreliert, weist aber infolge der Regression zum Mittel weniger extreme Werte auf (Borg & Fritzsche, 1988).

Die Beziehung zwischen SUSA und diesem AZ-Index zeigt Abbildung 9. Über alle Personen gerechnet ist die Korrelation von SUSA und AZ  $r = -.33^{**}$  ( $\mu_2 = -.50$ ). Wie in Abbildung 2 zeigen sich auch hier wiederum die drei AE-Gruppen deutlich getrennt voneinander. Die Kurven zeigen allerdings einen anderen Verlauf. Für die wenig involvierten Personen ist der Regressionstrend zunächst sehr flach und sinkt dann im



Bereich überwiegender Unsicherheit der Arbeitsstelle deutlich ab. Für Hoch-Involvierte sehen wir dagegen im Bereich überwiegender Sicherheit der Arbeitsstelle einen monoton-abfallenden Trend zwischen AZ und SUSA; im Bereich überwiegender Unsicherheit flacht sich dieser Trend dann ab.

Für die Einstufung des Vertrauens gegenüber der Geschäftsleitung - inhaltlich in etwa vergleichbar den Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern in Abbildung 3 - sehen wir in Abbildung 10 über der linken Hälfte der SUSA-Skala Trendverläufe wie in Abbildung 9. Über dem rechten Skalenast erkennt man dagegen wieder den schon oben beobachteten U-Trend für die Hoch-Involvierten, während die Kurve der wenig Involvierten weiter abfällt.

Für andere Inhalte bestätigt sich der Kurvenverlauf im linken Bereich: Stets läuft die Kurve der wenig Involvierten relativ flach und die der Hoch-Involvierten steiler nach unten. Im rechten SUSA-Bereich treten meist Verläufe auf wie in Abbildung 9, d.h. ein vergleichsweise steiles Absinken der Kurve für die wenig Involvierten und ein flacherer Verlauf für die Hoch-Involvierten. Ausgeprägte U-Trends für die Hoch-Involvierten wie in Abbildung 10 sind eher selten und treten auf im Zusammenhang mit der Beurteilung des Managements, der Beurteilung der Interessantheit des Jobs, der Einschätzung der Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung, der Freude an der Arbeit und den Arbeitsplatzbedingungen.

## 7. Gesamt-Diskussion

Um die Untersuchung von Borg (1989b) und die Analysen der ISSP-Daten in Beziehung setzen zu können, muß man zunächst klären, in wie weit hier überhaupt Vergleichbares gemessen wurde. Im ersteren Fall ist SUSA direkt erfaßt durch das Item "Meine Stelle ist sicher in unserer Firma". Untersucht wird dann die Beziehung zwischen SUSA und den Einstellungen und Meinungen der Personen bezüglich ihrer gegenwärtigen Arbeit und Firma. Man kann vermuten, daß das SUSA-Item in den allermeisten Fällen verstanden wird als eine Frage nach dem totalen Verlust der Arbeitsstelle, die auch mit einem Ausscheiden aus der Firma verbunden ist ("Entlassung"). In der ISSP-Umfrage lautet das entsprechende Item "Meine Berufsstellung ist sicher". Hier ist schon eher möglich, daß der Befragte auch dann mit "Nein" antwortet, wenn er erwartet, in weniger qualifizierter Weise weiterbeschäftigt zu werden (z.B. statt als Schriftsetzer als Wachmann). Dadurch verliert er faktisch seinen Beruf.

Es bleibt offen, ob die befragten Personen diese Unterscheidungen in gleicher Weise machen. Es ist eher anzunehmen, daß SUSÄ in engeren und weiteren Sinn und die Zufriedenheit im Beruf bzw. mit der Arbeit semantisch weniger differenziert werden. In jedem Fall erscheint es uns legitim, die beiden Studien trotz dieser Verschiedenheiten zu vergleichen.

Die Diskrepanz zwischen dem Befund von Borg (1989b), daß Personen mit hoher Arbeitsinvolviertheit auf SUSÄ mit stärkeren Abwertungstendenzen reagieren als wenig Involvierte, und der für die Repräsentativ-Umfrage gemachten Beobachtung, daß genau der umgekehrte Effekt im Vergleich von Personen mit hoher und niedriger Arbeitsethik auftritt, stellt sich bei genauerer Betrachtung als Folge verschiedener Regressionstrends im Bereich niedriger SUSÄ heraus. In beiden Stichproben ist die große Masse der Personen davon überzeugt, daß ihre Stellen zumindest eher sicher als unsicher sind. Somit bestimmen diese Personen überwiegend die beobachteten Effekte von SUSÄ bezüglich anderer Variablen. Nun sieht man, daß im Bereich niedriger SUSÄ die Regressionstrends der interessierenden Gruppen in der Elektronikstichprobe monotonfallend bzw. flach sind, in der ISSP-Stichprobe dagegen in beiden Fällen monotonfallend, jedoch mit negativerer Steigung bei den wenig Involvierten.

Den Grund hierfür kann man in einer unterschiedlichen Ausgangssituation sehen. Während die Personen mit geringer Arbeitsethik in der ISSP-Stichprobe zu den Arbeitsaspekten, die hier erhoben werden, eine relativ positive Einstellung/Meinung haben, gilt dies für die wenig Involvierten in der Elektronik-Stichprobe nicht. So haben z.B. die wenig Involvierten selbst unter Bedingungen minimaler SUSÄ kein Vertrauen zur Geschäftsleitung. Ihre Einstellung erscheint eher indifferent und ist vermutlich aus genau diesem Grund auch nur schwach ausgeprägt (Guttman, 1954; Hofstätter, 1966, S.171). Steigt dann SUSÄ leicht an -- bleibt aber dabei noch im Bereich der überwiegenden Sicherheit --, dann reagiert diese Gruppe weiter indifferent i.S. der schwachen oder nicht vorhandenen Einstellung; erst wenn die Unsicherheit überwiegt, prägt sich eine Einstellung aus und das Vertrauen sinkt deutlich in den negativen Bereich. Im Vergleich dazu ist die Beurteilung der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern in der ISSP-Stichprobe unter Bedingungen minimaler SUSÄ außerordentlich positiv. Hier haben also alle Personen eine ausgeprägte Einstellung. Diese sinkt dann für die wenig Involvierten mit steigender SUSÄ sofort ab.

Die unterschiedliche Ausgangssituation kann man sicher z.T. durch die verschiedenen Inhalte erklären, die in beiden Stichproben abgefragt wurden. So ist Arbeitszufriedenheit sicher etwas anderes wie Berufszufriedenheit, auch wenn beide empirisch vermutlich hoch korrelieren. Weiter ist das Vertrauen in die Geschäftsleitung und die Beurteilung der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern nur mit Einschränkungen vergleichbar.

Ebenso wichtig erscheint auch eine Differenzierung der Konzepte von Arbeitsethik und Arbeitsinvolviertheit. Wir haben diesen Unterschied noch dadurch akzentuiert, daß wir den Involvement-Index noch mit einem Item angereichert haben, das ganz explizit nach der persönlichen positiven Emotion in der Arbeit fragt. So erfaßt der Involvement-Index stärker die affektive Bindung an die Arbeit und z.T. wohl auch an die Arbeitsstelle, während der Ethik-Index mehr ein normativen ("so sollte es sein") und einen faktischen Bezug ("so hart arbeite ich") hat und nur wenig danach fragt, ob der Person dies auch gefällt.

Die Regressionstrends im rechten Ast der SUSA-Skala (Unsicherheit überwiegt Sicherheit) machen weiter deutlich, daß die Theorie, daß Hoch-Involvierte auf SUSA stärker negativ reagieren, zu einfach ist, da gerade sie bei starker SUSA flachere Regressionstrends bzw. sogar Aufwärtstrends zeigen. Ausgeprägte U-Trends treten allerdings nur relativ selten auf. Es besteht auch kein logischer Grund dafür vorherzusagen, daß Hoch-Involvierte bei extremer SUSA z.B. die Information und Kommunikation in der Firma besser beurteilen als bei nicht so extremer SUSA. Es zeigt sich jedoch, daß sie unter Bedingungen der "Krise" tendentiell kooperativer gegenüber dem Management und gleichzeitig solidarischer den Kollegen gegenüber werden.

Andererseits scheinen die Hoch-Involvierten auch in der Krisensituation gewisse Chancen zu sehen. In der ISSP-Stichprobe sieht man z.B. einen U-Trend bezüglich des Items "Meine Tätigkeit ist interessant". Es steigt allerdings dabei auch der Streß (Abbildung 5). Gleichzeitig sehen die Hoch-Involvierten in der High-Tech Stichprobe unter Bedingungen erhöhter SUSA bessere Chancen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung (U-Trend), jedoch realistischerweise nicht zum Aufstieg im gegebenen Job.

An dieser Stelle sollte man einmal die Frage nach der Zuverlässigkeit der hier dargestellten Befunde stellen. Für die Regressionstrends hatten wir keine Signifikanztests durchgeführt außer für alle linearen Korrelationen, die sich auf SUSA beziehen. Tests für nicht-lineare Trendverläufe sind mit einer Reihe von Problemen verbunden. Zunächst ist die Verteilung über der SUSA-Variablen sehr schief, so daß sehr große Stichprobengrößen erforderlich sind, weil jeder Trend von der Masse der Personen, die keine oder nur geringe SUSA empfinden, dominiert wird. Weiter haben wir keine durchgängige Trend-Hypothese. Wichtig sind für uns deshalb statistische Aspekte anderer Art, nämlich solche der Replikation und der Stabilität der Befunde. (Einzelne inferenzstatistische Tests sind in diesem Kontext sowieso irrelevant.) Wir halten deshalb fest, daß die Unterschiede zwischen verschiedenen Typen konsistent sind über verschiedene Items und für verschiedene demographische Hintergrundvariablen; zudem zeigen sich ähnliche Befunde für Arbeitsethik, Arbeitsorientierung und Arbeitsinvolvement. Für Arbeitsethik und -Involvement zeigt sich weiter, daß eine 2-, 3-

oder 4-fache Aufsplittung der Stichprobe zu Kurvenverläufen führt, die sich nicht oder nur unwesentlich überschneiden.

Man kann versuchen, die Befunde in einer Theorieskizze zusammenzufassen. Unter Bedingungen zunehmender SUSÄ zeigt sich bei Hoch- und Niedrig-Involvierten allgemein ein Trend zur Negativierung von Einstellungen und Meinungen der Firma gegenüber. Bei Hoch-Involvierten flacht sich dieser Trend unter Bedingungen extremer SUSÄ ab und kehrt sich z.T. insbesondere bei Inhalten im Bereich der Arbeitsbeziehungen um: Sie gehen dann von einer Haltung der Kritik zu einer der Kooperation und Solidarität über. Bei wenig Involvierten verläuft der Trend durchwegs monoton-fallend; unter Bedingungen extremer SUSÄ tritt eher eine Beschleunigung des Abwärtstrends ein. Die Trends sind allgemein davon abhängig, wie positiv die Ausgangslage ist: Bei extrem positiver Ausgangslage tritt bei zunehmender SUSÄ zunächst ganz allgemein ein starker Abfall ein; für Niedrig-Involvierte ist er stärker.

Da Hoch-Involvierte i.A. deutlich positivere Einstellungen und Meinungen zur Arbeit und Firma haben als Wenig-Involvierte, kann man also unter der Bedingung mittlerer SUSÄ erwarten, daß erstere sich bei Inhalten, bei denen das allgemeine Niveau der Zufriedenheit nicht extrem ist (also z.B. bei Inhalten wie "Bezahlung" oder "Information und Kommunikation"; siehe Borg, 1989a) zunächst "kritischer" zeigen als die wenig Involvierten; umgekehrt ist es bei Themen, die allgemein viel positiver beurteilt werden (wie z.B. bei "Kollegen"). Die kritischere Haltung der Hoch-Involvierten ist somit letztlich nur ein Ausdruck ihrer relativ positiven Ausgangsposition. Korrigiert man für diesbezügliche Unterschiede, dann sind die wenig Involvierten kritischer.

Kann man damit die Greenhalgh-Rosenblatt-Theorie der "antizipativen Trauer" verwerfen? Abgesehen von der schon in der Einleitung angesprochenen Notwendigkeit zu einer dissonanztheoretischen Umformulierung muß man aus den Befunden zumindest schließen, daß diese Theorie zu allgemein ist. Intrapsychische Verarbeitung der Bedrohung durch einen Arbeitsplatzverlust sind offenbar nur eine Möglichkeit, mit der problematischen Situation fertigzuwerden. Jacobson (1987) hat in einer qualitativen Untersuchung noch weitere Coping-Muster identifiziert. Dabei zeigte sich bei den meisten Personen ein Mix von Strategien bestehend aus Rückzug, Passivität, Informationssuche, instrumentellen Aktivitäten verschiedener Art und Versuchen, die Situation positiver zu sehen. Unsere Befunde legen zumindest nahe, daß die Hoch-Involvierten eher instrumentelle Strategien als solche der intrapsychischen Minimierung des möglichen Verlustes verwenden.

So bleibt noch die Frage, warum gerade Personen mit sozialer Arbeitsorientierung in ihrer Reaktion den Personen mit niedriger Arbeitsethik ähneln. Eine Antwort hierauf ist schwierig. Zum einem ist die Arbeitsethik der sozial orientierten vergleichsweise

gering. Das kann an der Form der hier erfaßten Arbeitsethik liegen, oder daran daß eine soziale Arbeitsorientierung bisweilen tatsächlich mit Nerdinger et al.'s (1988) "freizeitorientierter Schonhaltung" zusammengeht. Möglich ist auch, daß sozial Orientierte weniger Möglichkeiten haben oder sehen, auf SUSA in instrumenteller Weise zu reagieren und somit für sie vor allem der Ausweg des intrapsychischen Copings durch Abwertung übrigbleibt.

Was folgt nun aus diesen Befunden für die Praxis? Zunächst ist SUSA offenbar im allgemeinen verbunden mit negativeren Einstellungen und Meinungen der Firma und der Arbeit gegenüber. Dies zeigen alle bisherigen Umfragen. Die Zusammenhänge sind zwar nur korrelativer Art, aber die Theorie, die sie vorhersagt, ist gerichtet und verwendet SUSA als Ursache. Daraus folgt zumindest als Empfehlung an das Management, unnötige oder unbedachte Erhöhungen der SUSA zu vermeiden, weil sie zahlreiche negative Konsequenzen wahrscheinlich machen.

Es ist interessant, daß eine solche Empfehlung intuitiv nicht unbedingt überzeugend zu sein scheint. So hat z.B. Obradovic (persönliche Mitteilung) bezugnehmend auf die Umgestaltungsprozesse in Osteuropa argumentiert, daß eine "gewisse" Erhöhung der SUSA vorteilhaft sein könnte zur Erhöhung der Arbeitsmotivation der Mitarbeiter. Aus unserer Sicht basiert dieses Argument aber auf einer semantischen Konfusion von Unsicherheit und Risiko. Arbeitsmotivation hängt sicher auch z.T. ab davon, daß eine Kontingenz hergestellt wird zwischen Arbeitsleistung und individueller Arbeitsplatzsicherheit. Sinkt erstere ab, dann sollte sich das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, erhöhen. SUSA dagegen bezieht sich auf eine diffuse Unsicherheit, daß der Arbeitsplatz unabhängig von der eigenen Leistung gefährdet ist. Es ist sicher nicht förderlich für Motivation und Commitment, die Mitarbeiter in dieser Situation der Hilflosigkeit zu lassen. Vielmehr ist es die Aufgabe des Managements, jeden möglichen Weg zur Abwendung der Bedrohung aufzuzeigen, der für die Mitarbeiter offensteht. Möglicherweise sind es gerade die Hoch-Involvierten, die derartige Wege bereits von sich aus sehen.

## Literatur

Beckmann,P. (1991). Methodological Report. International Social Survey Programme - ISSP 1989. ZUMA Arbeitsbericht Nr. 91/12

Beckmann,P., Mohler,P.Ph., Uher,R. (1991). ISSP International Social Survey Programme - Basic Information on the ISSP Data Collection - 1985-1994. ZUMA Arbeitsbericht Nr. 91/15.

Bergermaier,R. & Borg,I. (1989). Image of American companies. The Industrial-Organizational Psychologist, 58-62.

Borg,I. (1989). Zur Präsentation von Umfrageergebnissen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 33, 90-95. [a]

Borg,I. (1989). Korrelate der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 33, 117-123. [b]

Borg,I. (1990). Multiple facetizations of work values. Applied Psychology: An International Review, 39(4), 401-412.

Borg,I. & Fritzsche,T. (1988). Persönlichkeitsbedingte Unterschiede bei direkten und summierten Schätzungen der Arbeitszufriedenheit. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 32, 34-39.

Borg,I. & Hartley,J. (1990). Job insecurity: correlates, moderators, and measurement. Proceedings of the Second International Conference on Work Values. Prag, August 19-22. Prag, CSFR: House of Technology (pp. 49-62).

Borg,I. & Staufenbiel,T. (im Druck). Facet theory and design for attitude measurement and its application. In D.Krebs & P.Schmidt (Hrsg.). New Directions in Attitude Measurement. New York: Springer.

Braun,M., Erbslöh,B., Mohler,P.Ph. (1988). Das International Social Survey Program (ISSP). ZUMA-Nachrichten, 23, 92-95.

Elizur,D., Borg,I., Hunt,R. & Magyari-Beck,I. (1991). The structure of work values: a cross cultural comparison. Journal of Organizational Behavior, 12, 21-38.

Greenhalgh,L. & Rosenblatt,Z. (1984). Job insecurity: towards conceptual clarity. Academy of Management Review, 9, 438-448.

Guttman,L. (1954). The principal components of scalable attitudes. In P.F.Lazarsfeld (Hrsg.). Mathematical Thinking in the Social Sciences. New York: Free Press (pp.216-257).

Guttman,L. (1986). Coefficients of polytonicity and monotonicity. In S.Kotz & N.L.Johnson (eds.) Encyclopedia of Statistical Sciences. Band 7. New York: Wiley (pp. 80-87).

Hartley,J.F., Jacobson,D., Klandermans,B. & van Vuuren,T. (1991). Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk. London: Sage.

Hofstätter,P.R. (1966). Einführung in die Sozialpsychologie. Stuttgart: Kröner.

Jacobson,D. (1987). A personological study of the job insecurity experience. Social Behavior, 2, 143-155.

Lamparter,D.H. (1990). Vorsicht: Falsche Signale. Management Wissen, 3, 62-65.

Lodahl,T.M. & Kejner,M. (1965). The definition and measurement of job involvement. Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.

MOW International Research Team (1987). The Meaning of Working. London: Academic Press.

Nerdinger,F.W., Rosenstiel,L.v., Spieß,E. & Stengel,M. (1988). Selektion und Sozialisation potentieller Führungskräfte. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 32, 22-33.

Neuberger,O. & Allerbeck,M. (1978). Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber.

Weber,M. (1989). Organization commitment und job involvement: Ein integrativer konzeptueller Rahmen und erste empirische Ergebnisse. Diplomarbeit, FB Psychologie, Universität Gießen.

Wilkinson,L. (1990). SYGRAPH: The System for Graphics. Evanston, IL: Systat Inc.

Zentralarchiv für empirische Sozialforschung (1991) ISSP 1989. Work Orientations.  
Codebook: ZA-No. 1840



Tabelle 1. Korrelationen ( $\mu_2$ ) zwischen der Schwere des erwarteten Problems bei Arbeitslosigkeit und dem Grad der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle (SUSA); Zahl der Nennungen in Klammern.

Problem	Ges	AE-	AE+
Nicht genügend Geld	.22 (460)	.21 (128)	.20 (119)
Mangel an Kontakt mit Menschen bei der Arbeit	.01 (231)	.01 (55)	-.10 (75)
Verlust der Achtung von Freunden und Bekannten	-.05 (133)	-.11 (38)	-.38 (49)
Verlust der Berufserfahrung	-.06 (180)	-.47 (32)	-.02 (61)
Nicht zu wissen, wie man die Zeit ausfüllt	-.10 (83)	-.05 (22)	-.09 (33)
Verlust von Selbstbewußtsein	-.13 (346)	-.02 (88)	-.16 (104)
Spannungen in der Familie	-.13 (280)	-.16 (71)	-.25 (74)

Tabelle 2. Verteilung der Arbeitsorientierungstypen über die Quartile der Arbeitsethikskala (Angaben in der Tafel in Prozent).

	Quartile Arbeitsethik				N
	1	2	3	4	
kognitive AO	20	14	30	36	193
soziale AO	33	19	24	23	209
materielle AO	22	21	26	31	245
%	25	18	27	30	
N	163	118	173	193	647

## Beschriftung der Abbildungen

Abbildung 1. Verteilung der ISSP-Stichprobe über die Skalen der Arbeitsethik und der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle.

Abbildung 2. Regressionstrends der Zufriedenheit im Beruf auf die subjektive Unsicherheit der Arbeitsstelle für Personen mit hoher (AE+), geringer (AE-) bzw. mittlerer (AE+/-) Arbeitsethik.

Abbildung 3. Regressionstrends der Beziehungen von Vorgesetzten und Mitarbeitern auf SUSA für Personen hoher, mittlerer bzw. geringer Arbeitsethik.

Abbildung 4. Regressionstrends des Items "Arbeitnehmer brauchen starke Gewerkschaften, um ihre Interessen zu verteidigen" auf SUSA für Personen hoher, mittlerer bzw. geringer Arbeitsethik.

Abbildung 5. Regressionstrends des Items "Meine Arbeit ist oft stressig" auf SUSA für Personen hoher, mittlerer bzw. geringer Arbeitsethik.

Abbildung 6. Regressionstrends der Zufriedenheit im Beruf auf SUSA für Personen mit kognitiver, materieller bzw. sozialer Arbeitsorientierung.

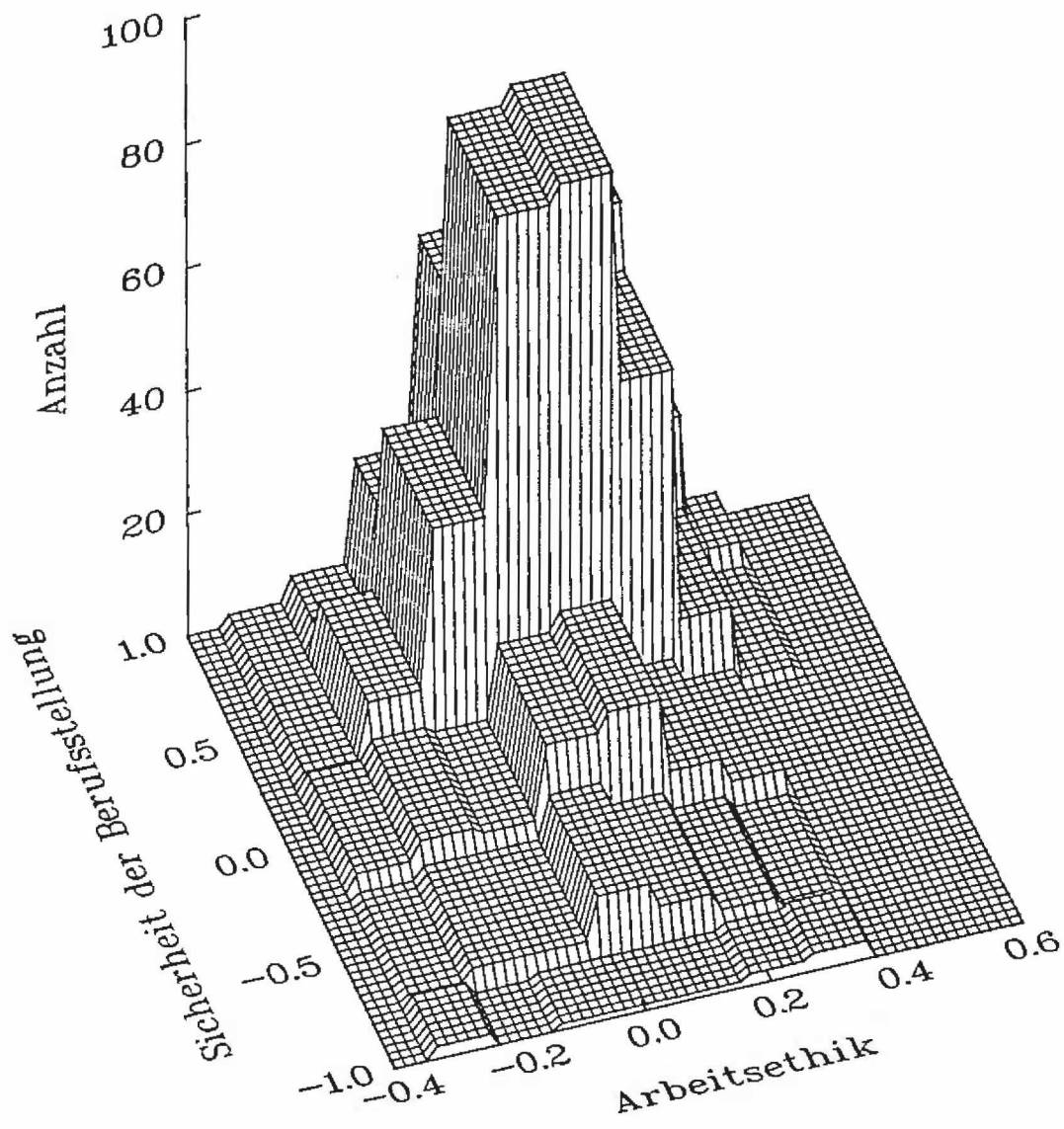
Abbildung 7. Regressionstrends der Beurteilung der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern auf SUSA für Personen mit kognitiver, materieller bzw. sozialer Arbeitsorientierung.

Abbildung 8. Verteilung der Elektronik-Stichprobe über die Skalen Arbeitsinvolvement und subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle.

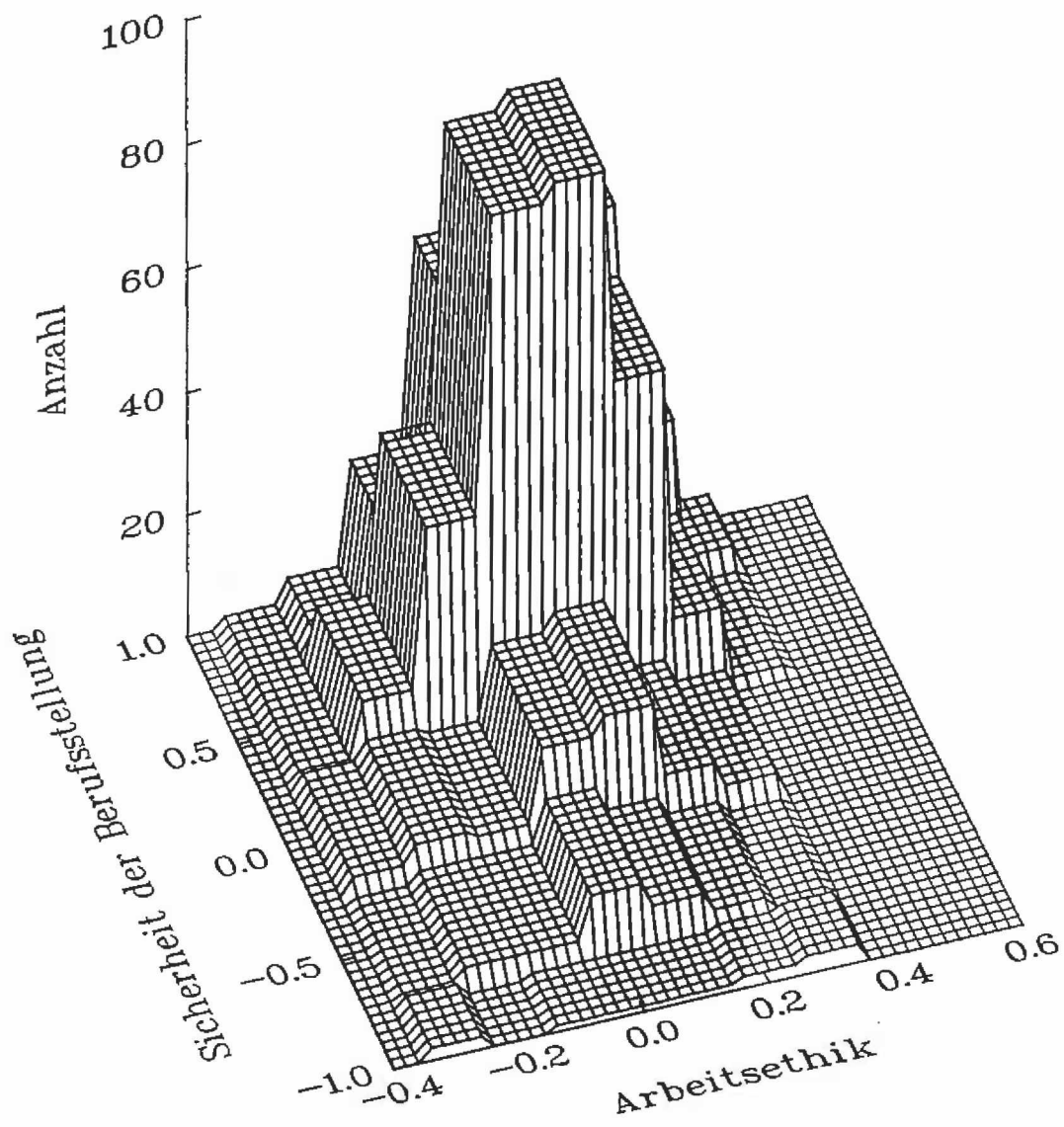
Abbildung 9. Regressionstrends der geschätzten Arbeitszufriedenheit auf SUSA für Personen mit hohem, mittlerem und geringem Arbeitsinvolvement (Elektronik-Stichprobe).

Abbildung 10. Regressionstrends des Vertrauens in die Geschäftsleitung auf SUSA für Personen mit hohem, mittlerem und geringem Arbeitsinvolvement (Elektronik-Stichprobe).

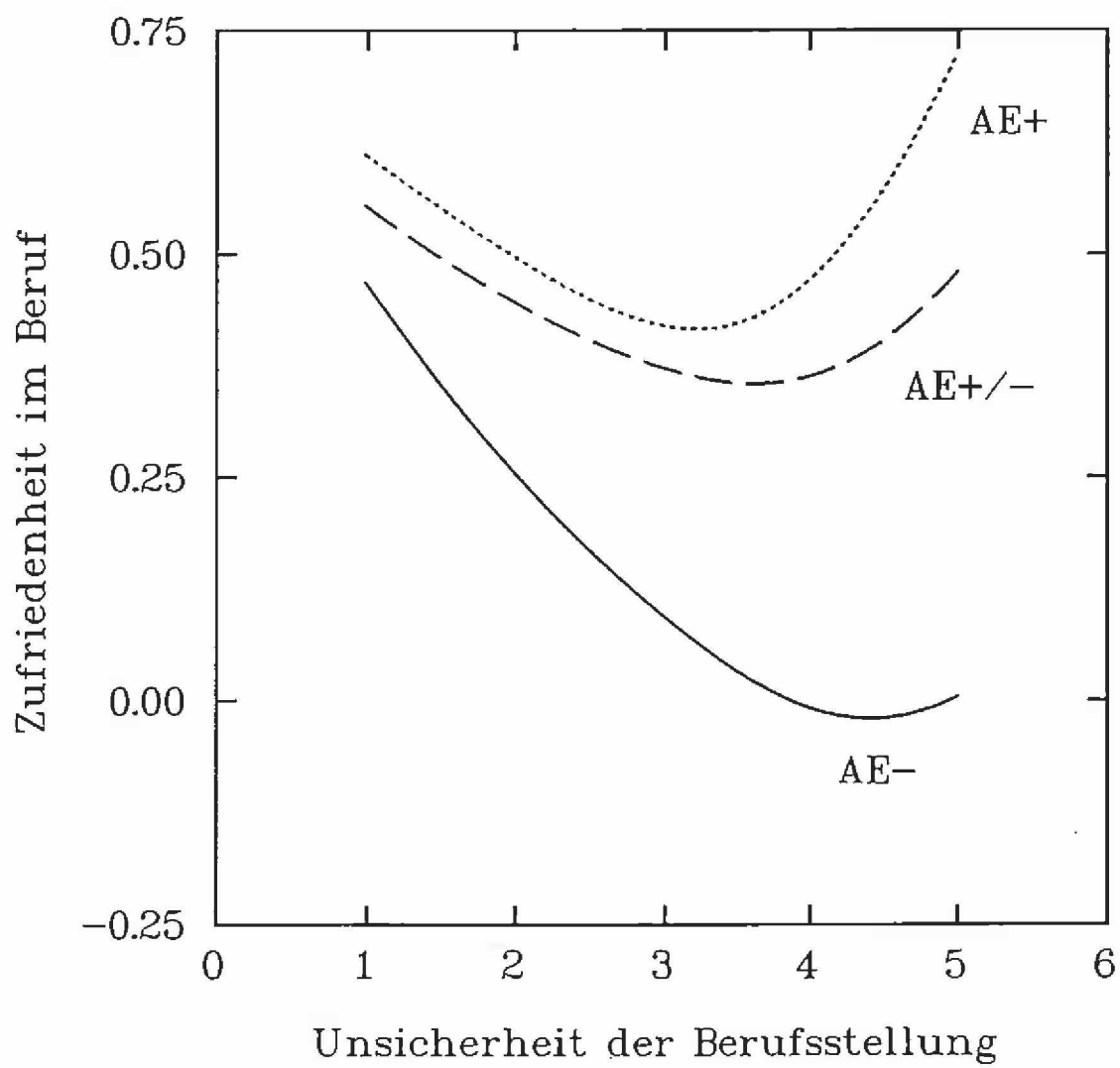
# Repräsentativ-Umfrage



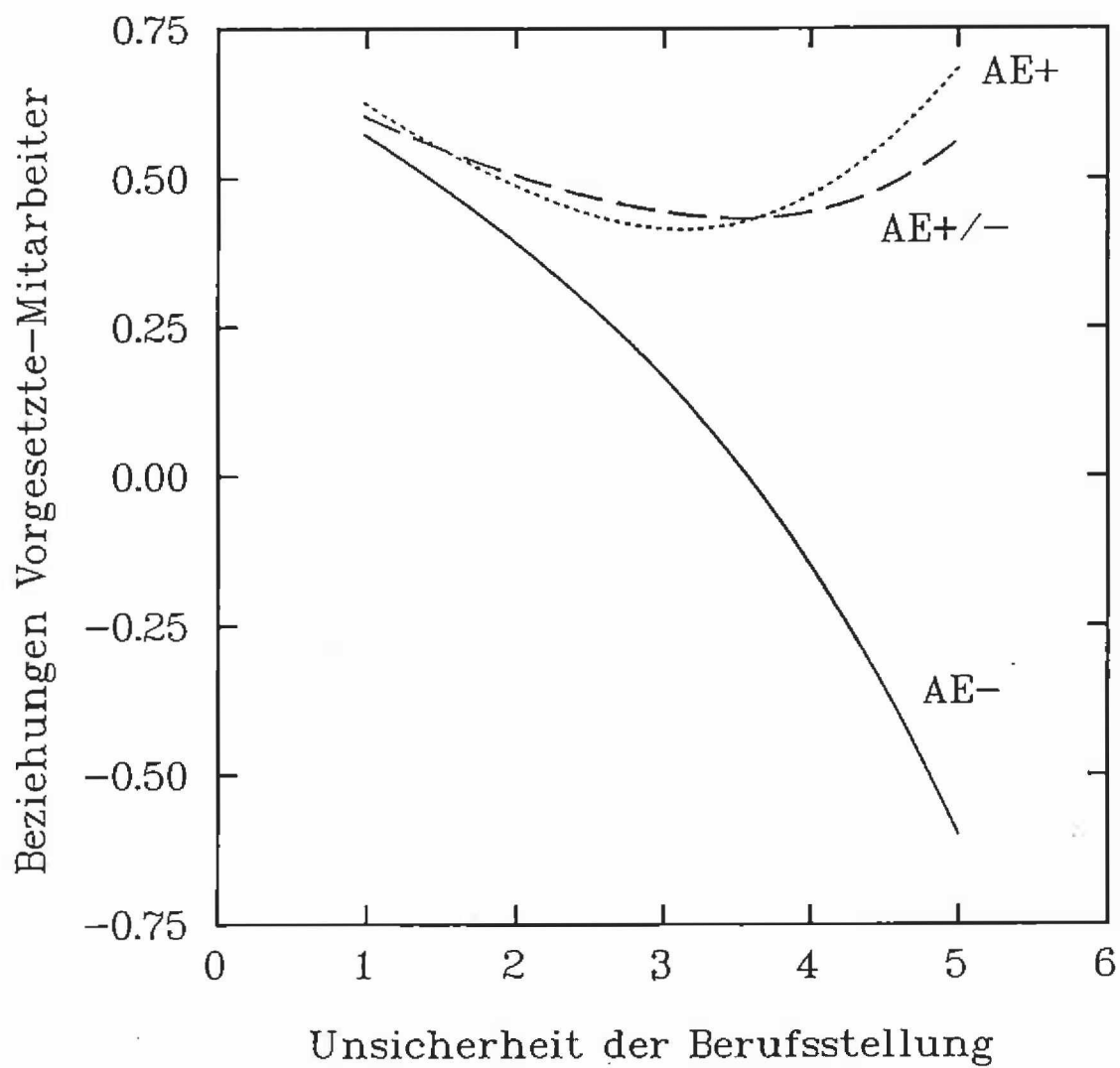
# Repräsentativ-Umfrage



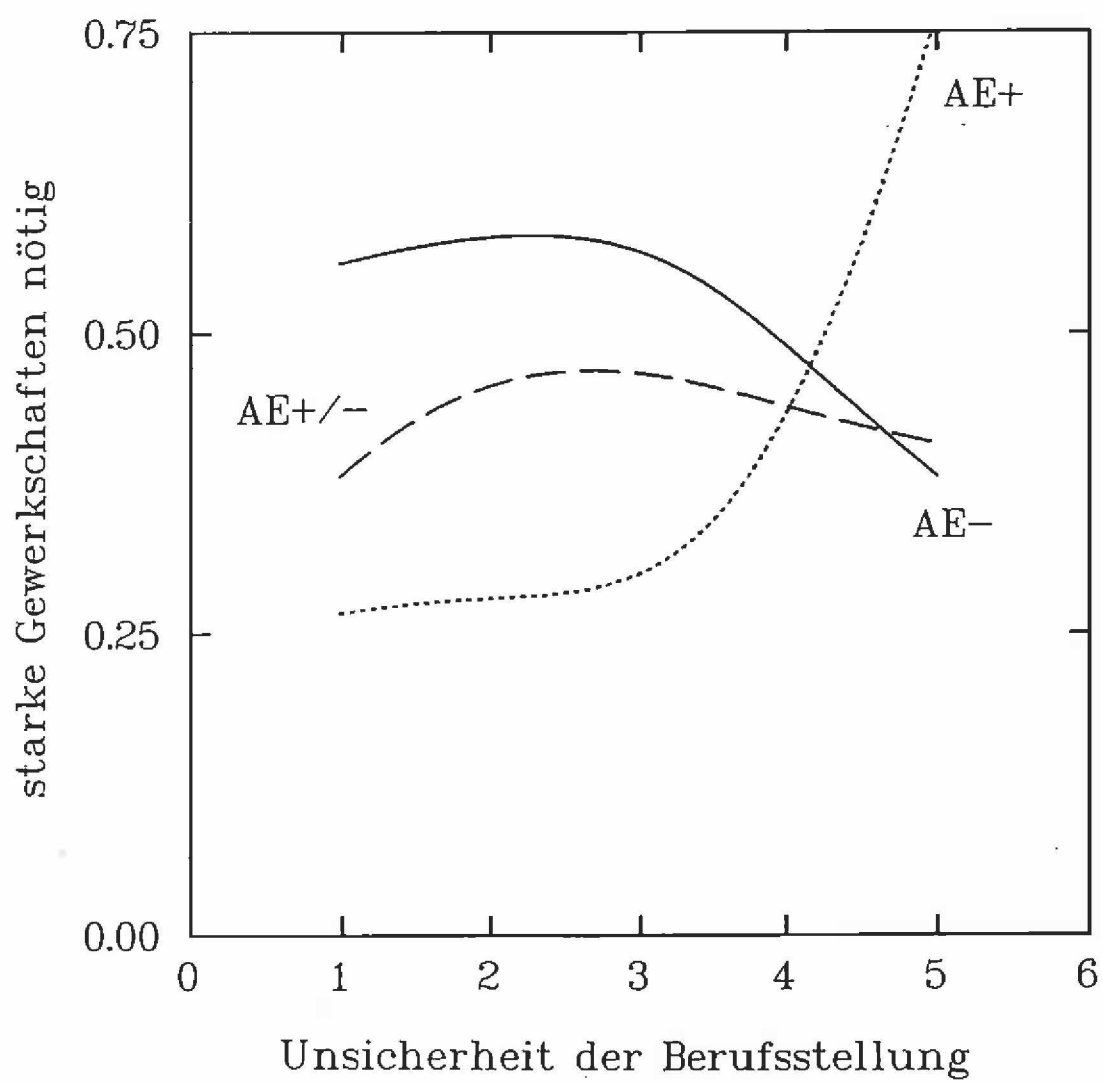
## Repräsentativ-Umfrage



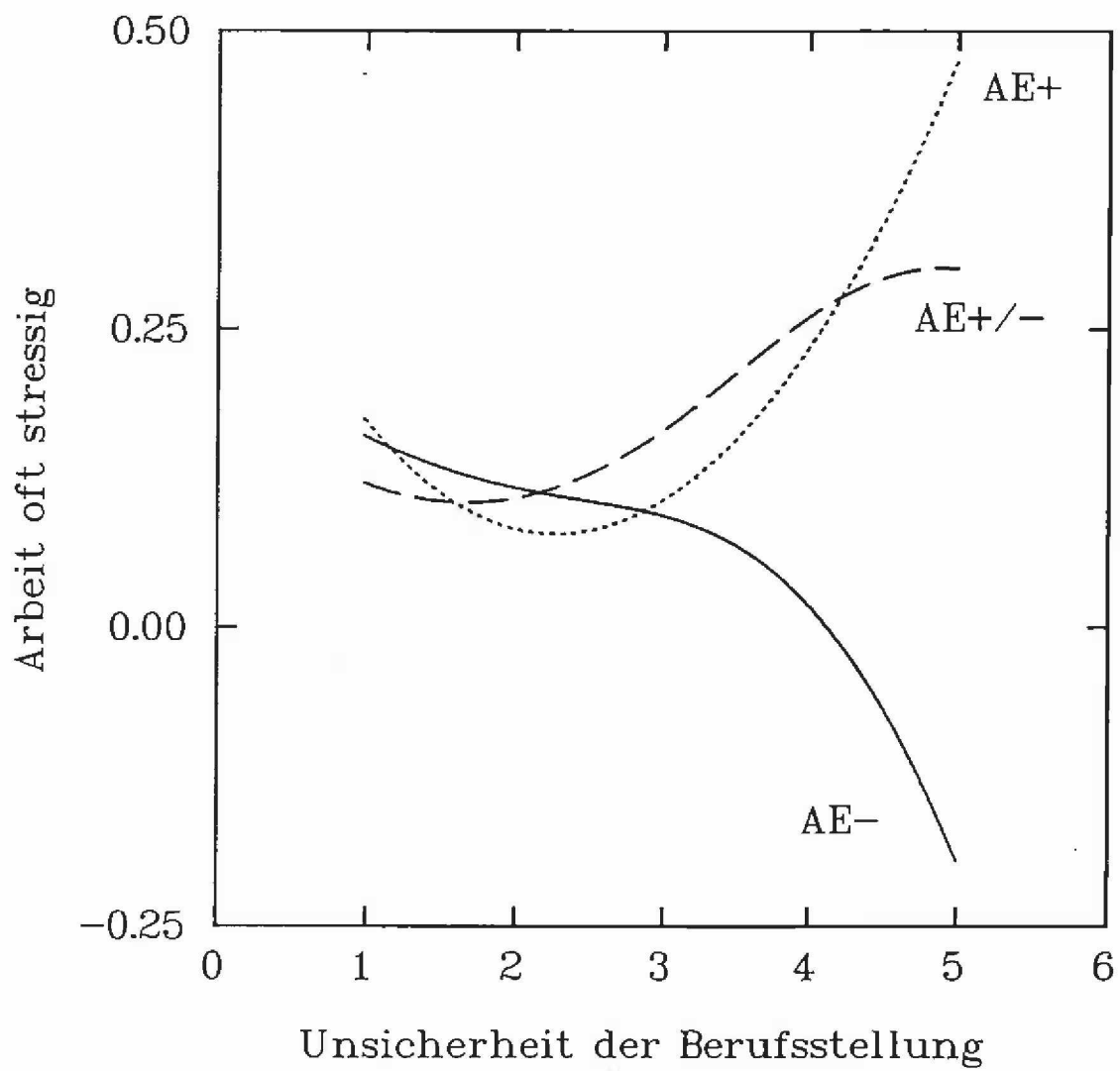
## Repräsentativ-Umfrage



## Repräsentativ-Umfrage

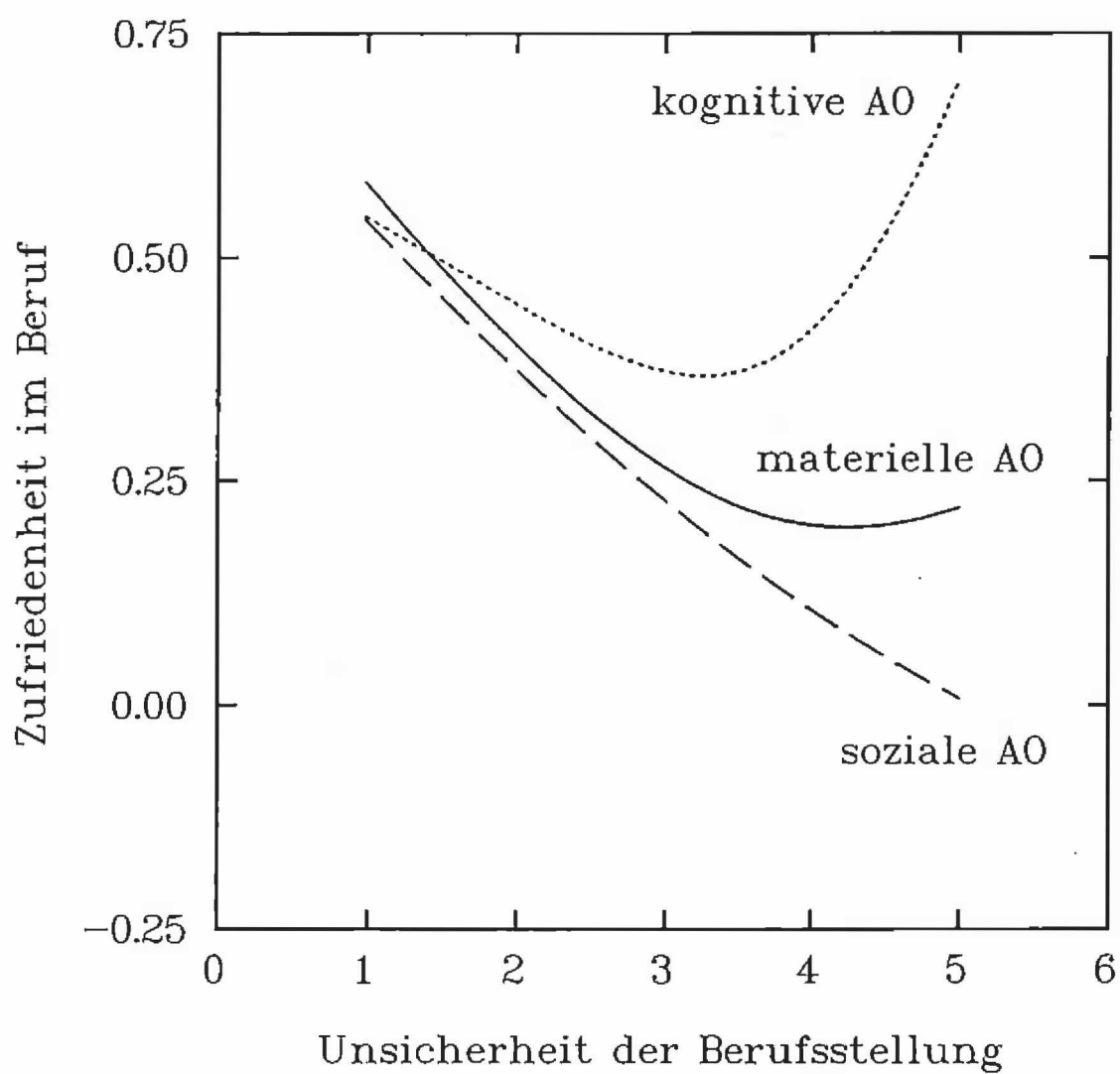


## Repräsentativ-Umfrage

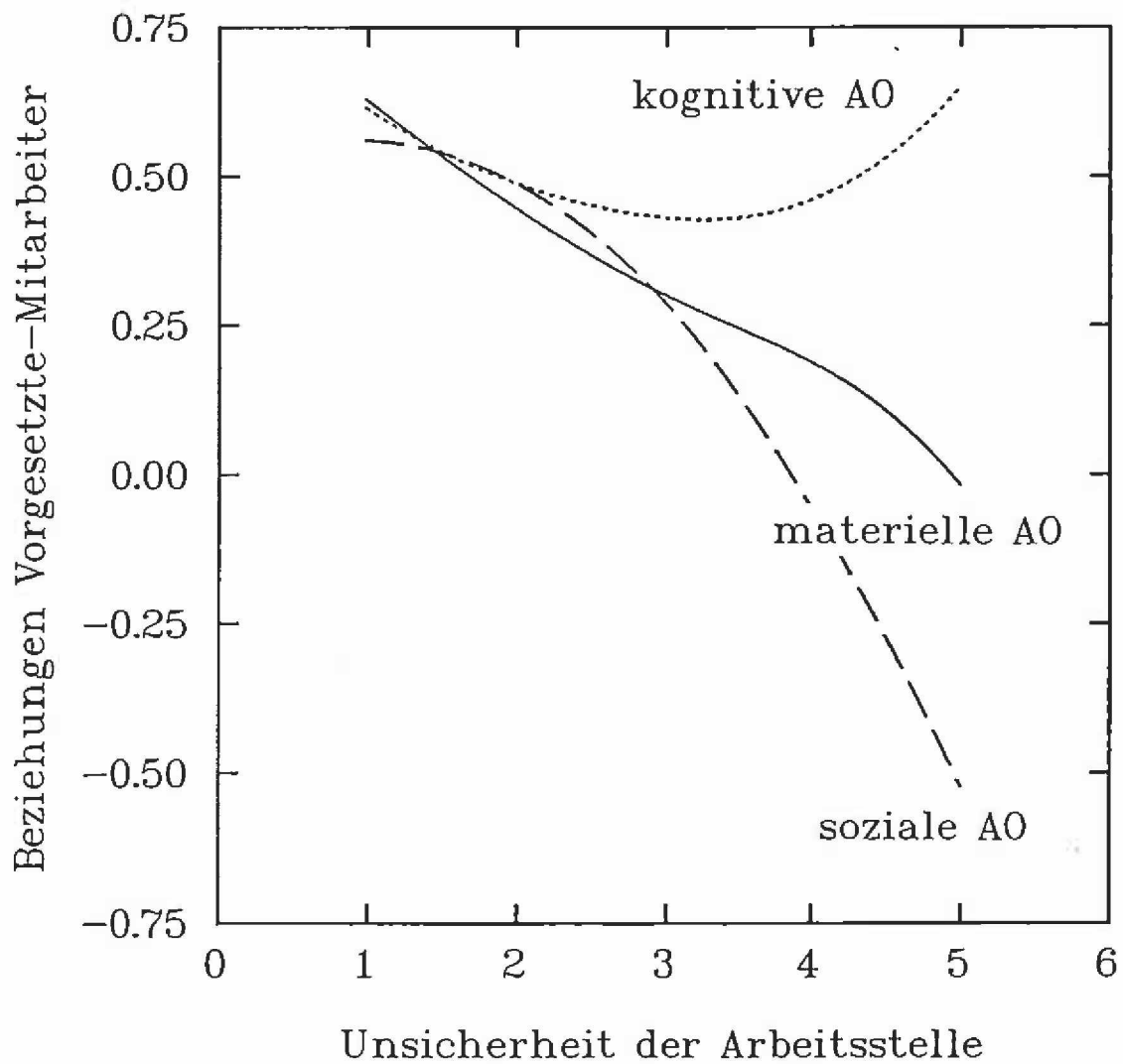




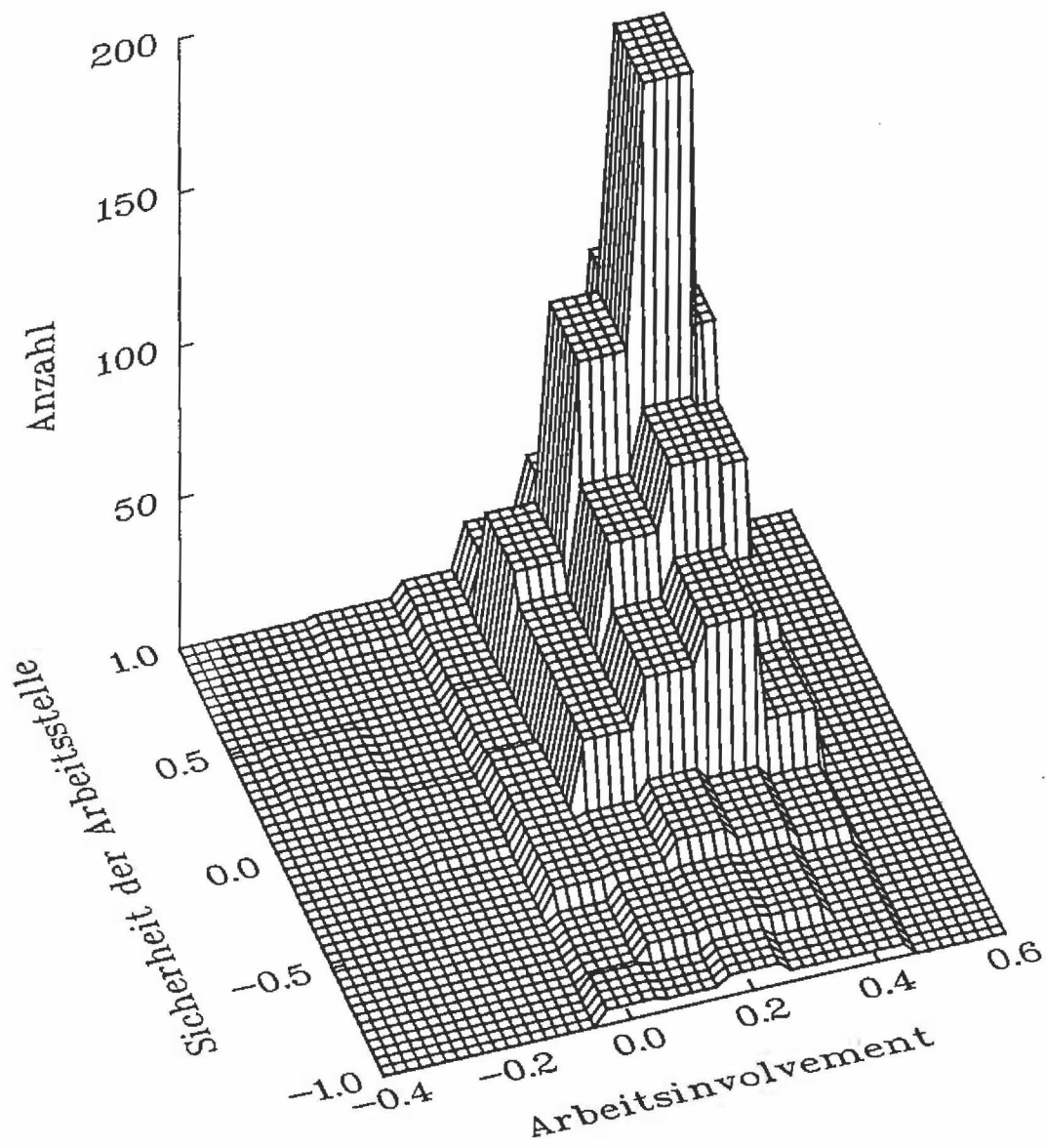
## Repräsentativ-Umfrage



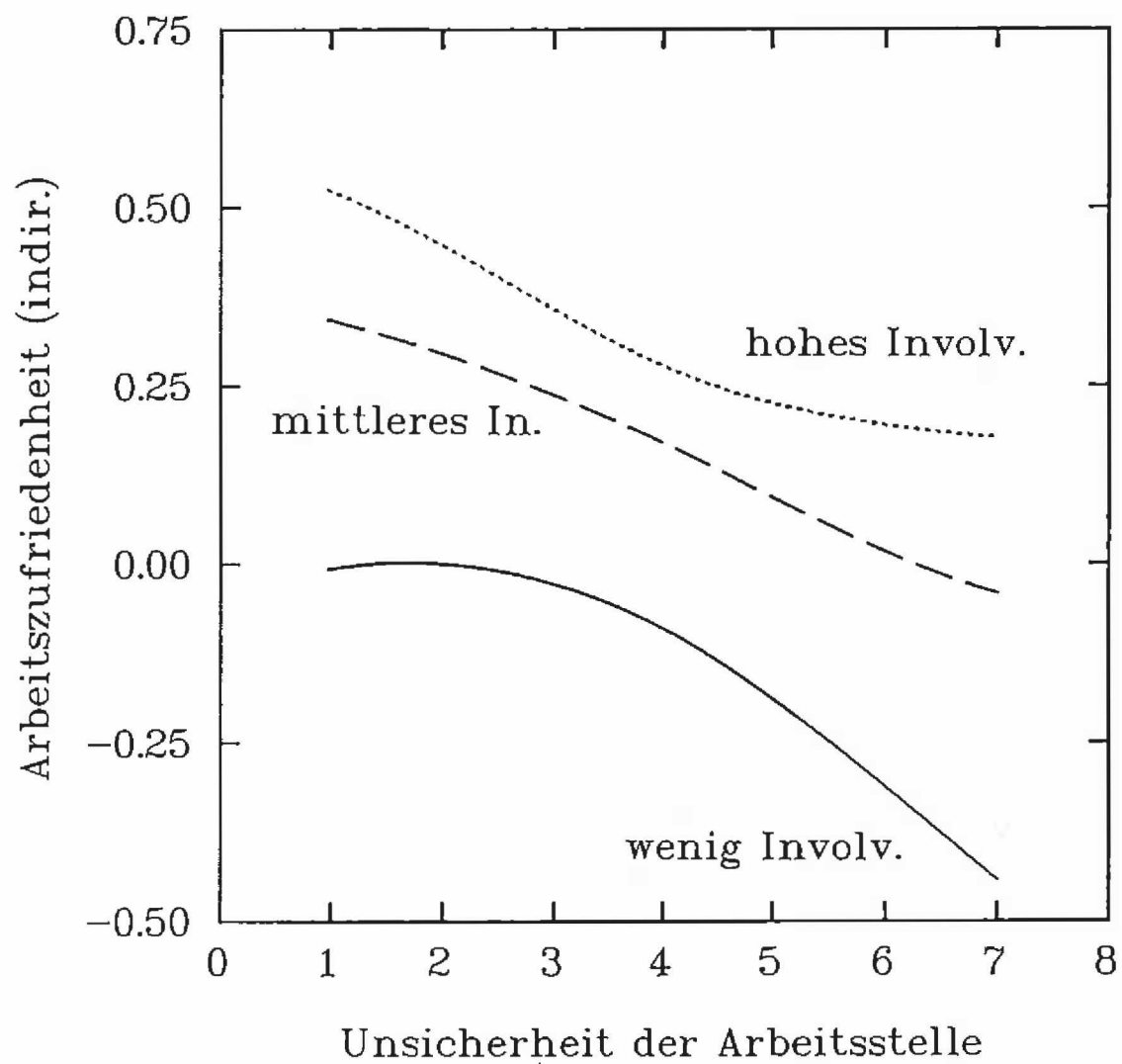
## Repräsentativ-Umfrage



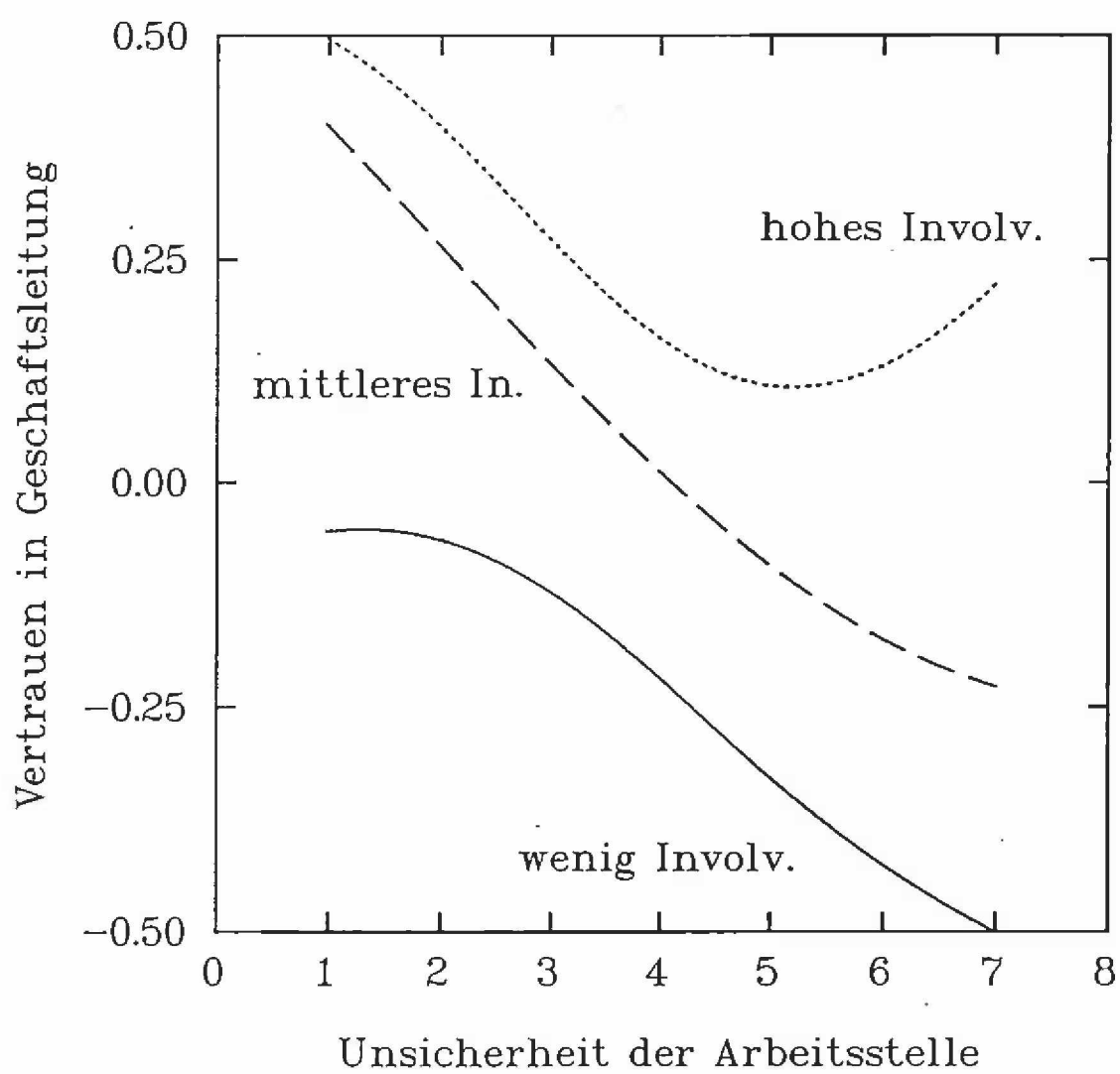
# Elektronik-Industrie



## Elektronik-Industrie



## Elektronik-Industrie



## ZUMA-Arbeitsberichte

- 80/15      Gerhard Arminger, Willibald Nagl, Karl F. Schuessler  
Methoden der Analyse zeitbezogener Daten. Vortragsskripten der ZUMA-  
Arbeitstagung vom 25.09. - 05.10.79
- 81/07      Erika Brückner, Hans-Peter Kirschner, Rolf Porst, Peter Prüfer, Peter  
Schmidt  
Methodenbericht zum "ALLBUS 1980"
- 81/19      Manfred Küchler, Thomas P. Wilson, Don H. Zimmerman  
Integration von qualitativen und quantitativen Forschungsansätzen
- 82/03      Gerhard Arminger, Horst Busse, Manfred Küchler  
Verallgemeinerte Lineare Modelle in der empirischen Sozialforschung
- 82/08      Glenn R. Carroll  
Dynamic analysis of discrete dependent variables: A didactic essay
- 82/09      Manfred Küchler  
Zur Messung der Stabilität von Wählerpotentialen
- 82/10      Manfred Küchler  
Zur Konstanz der Recallfrage
- 82/12      Rolf Porst  
"ALLBUS 1982" - Systematische Variablenübersicht und erste Ansätze zu  
einer Kritik des Fragenprogramms
- 82/13      Peter Ph. Mohler  
SAR - Simple AND Retrieval mit dem Siemens-EDT-Textmanipulationspro-  
gramm
- 82/14      Cornelia Krauth  
Vergleichsstudien zum "ALLBUS 1980"
- 82/21      Werner Hagstotz, Hans-Peter Kirschner, Rolf Porst, Peter Prüfer  
Methodenbericht zum "ALLBUS 1982"
- 83/09      Bernd Wegener  
Two approaches to the analysis of judgments of prestige: Interindivi-  
dual differences and the general scale
- 83/11      Rolf Porst  
Synopsis der ALLBUS-Variablen. Die Systematik des ALLBUS-Fragenpro-  
gramms und ihre inhaltliche Ausgestaltung im ALLBUS 1980 und ALLBUS  
1982
- 84/01      Manfred Küchler, Peter Ph. Mohler  
Qualshop (ZUMA-Arbeitstagung zum "Datenmanagement bei qualitativen  
Erhebungsverfahren") - Sammlung von Arbeitspapieren und -berichten,  
Teil I + II
- 84/02      Bernd Wegener  
Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-  
Prestige-Skala

- 84/03 Peter Prüfer, Margrit Rexroth  
Erfahrungen mit einer Technik zur Bewertung von Interviewerverhalten
- 84/04 Frank Faulbaum  
Ergebnisse der Methodenstudie zur internationalen Vergleichbarkeit von Einstellungsskalen in der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) 1982
- 84/05 Jürgen Hoffmeyer-Zlotnik  
Wohnquartiersbeschreibung. Ein Instrument zur Bestimmung des sozialen Status von Zielhaushalten
- 84/07 Gabriele Hippler, Hans-Jürgen Hippler  
Reducing Refusal Rates in the Case of Threatening Questions: The "Door-in-the-Face" Technique
- 85/01 Hartmut Esser  
Befragtenverhalten als "rationales Handeln" - Zur Erklärung von Antwortverzerrungen in Interviews
- 85/03 Rolf Porst, Peter Prüfer, Michael Wiedenbeck, Klaus Zeifang  
Methodenbericht zum "ALLBUS 1984"
- 86/01 Dagmar Krebs  
Zur Konstruktion von Einstellungsskalen im interkulturellen Vergleich
- 86/02 Hartmut Esser  
Können Befragte lügen? Zum Konzept des "wahren Wertes" im Rahmen der handlungstheoretischen Erklärung von Situationseinflüssen bei der Befragung
- 86/03 Bernd Wegener  
Prestige and Status as Function of Unit Size
- 86/04 Frank Faulbaum  
Very Soft Modeling: The Logical Specification and Analysis of Complex Process Explanations with Arbitrary Degrees of Underidentification and Variables of Arbitrary Aggregation and Measurement Levels
- 86/05 Peter Prüfer, Margrit Rexroth (Übersetzung: Dorothy Duncan)  
On the Use of the Interaction Coding Technique
- 86/06 Hans-Peter Kirschner  
Zur Kessler-Greenberg-Zerlegung der Varianz der Meßdifferenz zwischen zwei Meßzeitpunkten einer Panel-Befragung
- 86/07 Georg Erdmann  
Ansätze zur Abbildung sozialer Systeme mittels nicht-linearer dynamischer Modelle
- 86/09 Heiner Ritter  
Einige Ergebnisse von Vergleichstests zwischen den PC- und Mainframe-Versionen von SPSS und SAS
- 86/11 Günter Rothe  
Bootstrap in generalisierten linearen Modellen
- 87/01 Klaus Zeifang  
Die Test-Retest-Studie zum ALLBUS 1984 - Tabellenband

- 87/02 Klaus Zeifang  
Die Test-Retest-Studie zum ALLBUS 1984 - Abschlußbericht
- 87/04 Barbara Erbslöh, Michael Wiedenbeck  
Methodenbericht zum "ALLBUS 1986"
- 87/05 Norbert Schwarz, Julia Bienias  
What Mediates the Impact of Response Alternatives on Behavioral Reports?
- 87/06 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Gesine Müller, Brigitte Chassein  
The Range of Response Alternatives May Determine the Meaning of the Question: Further Evidence on Informative Functions of Response Alternatives
- 87/07 Fritz Strack, Leonard L. Martin, Norbert Schwarz  
The Context Paradox in Attitude Surveys: Assimilation or Contrast?
- 87/08 Gudmund R. Iversen  
Introduction to Contextual Analysis
- 87/09 Seymour Sudman, Norbert Schwarz  
Contributions of Cognitive Psychology to Data Collection in Marketing Research
- 87/10 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Denis Hilton, Gabi Naderer  
Base-Rates, Representativeness, and the Logic of Conversation
- 87/11 George F. Bishop, Hans-Jürgen Hippler, Norbert Schwarz, Fritz Strack  
A Comparison of Response Effects in Self-Administered and Telephone Surveys
- 87/12 Norbert Schwarz  
Stimmung als Information. Zum Einfluß von Stimmungen und Emotionen auf evaluative Urteile
- 88/01 Antje Nebel, Fritz Strack, Norbert Schwarz  
Tests als Treatment: Wie die psychologische Messung ihren Gegenstand verändert
- 88/02 Gerd Böhner, Herbert Bless, Norbert Schwarz, Fritz Strack  
What Triggers Causal Attributions? The Impact of Valence and Subjective Probability
- 88/03 Norbert Schwarz, Fritz Strack  
The Survey Interview and the Logic of Conversation: Implications for Questionnaire Construction
- 88/04 Hans-Jürgen Hippler, Norbert Schwarz  
"No Opinion"-Filters: A Cognitive Perspective
- 88/05 Norbert Schwarz, Fritz Strack  
Evaluating One's Life: A Judgment of Subjective Well-Being
- 88/06 Norbert Schwarz, Herbert Bless, Gerd Böhner, Uwe Harlacher, Margit Kellenbenz  
Response Scales as Frames of Reference:  
The Impact of Frequency Range on Diagnostic Judgments



- 88/07 Michael Braun  
Allbus-Bibliographie (7. Fassung, Stand: 30.6.88)
- 88/08 Günter Rothe  
Ein Ansatz zur Konstruktion inferenzstatistisch verwertbarer Indices
- 88/09 Ute Hauck, Reiner Trometer  
Methodenbericht  
International Social Survey Program - ISSP 1987
- 88/10 Norbert Schwarz  
Assessing frequency reports of mundane behaviors:  
Contributions of cognitive psychology to questionnaire  
construction
- 88/11 Norbert Schwarz, B. Scheuring (sub.)  
Judgments of relationship satisfaction: Inter- and intraindividual  
comparison strategies as a function of questionnaire structure
- 88/12 Rolf Porst, Michael Schneid  
Ausfälle und Verweigerungen bei Panelbefragungen  
- Ein Beispiel -
- 88/13 Cornelia Züll  
SPSS-X. Anmerkungen zur Siemens BS2000 Version
- 88/14 Michael Schneid  
Datenerhebung am PC - Vergleich der Interviewprogramme "interv<sup>+</sup>"  
und "THIS"
- 88/15 Norbert Schwarz, Bettina Scheuring  
Die Vergleichsrichtung bestimmt das Ergebnis  
von Vergleichsprozessen:  
Ist - Idealdiskrepanzen in der Partnerwahrnehmung
- 88/16 Norbert Schwarz, Bettina Scheuring  
Die Vergleichsrichtung bestimmt das Ergebnis von Vergleichs-  
prozessen: Ist-Idealdiskrepanzen in der Beziehungsbeurteilung
- 89/01 Norbert Schwarz, George F. Bishop, Hans-J. Hippler, Fritz Strack  
Psychological Sources Of Response Effects in Self-Administered  
And Telephone Surveys
- 89/02 Michael Braun, Reiner Trometer, Michael Wiedenbeck,  
Methodenbericht. Allgemeine Bevölkerungsumfrage der  
Sozialwissenschaften - ALLBUS 1988 -
- 89/03 Norbert Schwarz  
Feelings as Information:  
Informational and Motivational Functions of Affective States
- 89/04 Günter Rothe  
Jackknife and Bootstrap:  
Resampling-Verfahren zur Genauigkeitsschätzung  
von Parameterschätzungen
- 89/05 Herbert Bless, Gerd Bohner, Norbert Schwarz und Fritz Strack  
Happy and Mindless?  
Moods and the Processing of Persuasive Communications

- 89/06 Gerd Bohner, Norbert Schwarz und Stefan E. Hormuth  
Die Stimmungs-Skala: Eine deutsche Version des "Mood Survey"  
von Underwood und Froming
- 89/07 Ulrich Mueller  
Evolutionary Fundamentals of Social Inequality, Dominance  
and Cooperation
- 89/08 Robert Huckfeldt  
Noncompliance and the Limits of Coercion:  
The Problematic Enforcement of Unpopular Laws
- 89/09 Peter Ph. Mohler, Katja Frehsen und Ute Hauck  
CUI - Computerunterstützte Inhaltsanalyse  
Grundzüge und Auswahlbibliographie zu neueren Anwendungen
- 89/10 Cornelia Züll, Peter Ph. Mohler  
Der General Inquirer III -  
Ein Dinosaurier für die historische Forschung
- 89/11 Fritz Strack, Norbert Schwarz, Brigitte Chassein, Dieter Kern,  
Dirk Wagner  
The Salience of Comparison Standards and the Activation of  
Social Norms: Consequences for Judgments of Happiness and their  
Communication
- 89/12 Jutta Kreiselmaier, Rolf Porst  
Methodische Probleme bei der Durchführung telefonischer  
Befragungen: Stichprobenziehung und Ermittlung von Zielpersonen,  
Ausschöpfung und Nonresponse, Qualität der Daten.
- 89/13 Rainer Mathes  
Modulsystem und Netzwerktechnik.  
Neuere inhaltsanalytische Verfahren zur Analyse von  
Kommunikationsinhalten.
- 89/14 Jutta Kreiselmaier, Peter Prüfer, Margrit Rexroth  
Der Interviewer im Pretest.  
Evaluation der Interviewerleistung und Entwurf eines  
neuen Pretestkonzepts. April 1989.
- 89/15 Henrik Tham  
Crime as a Social Indicator.
- 89/16 Ulrich Mueller  
Expanding the Theoretical and Methodological Framework of  
Social Dilemma Research
- 89/17 Hans-J. Hippler, Norbert Schwarz, Elisabeth Noelle-Neumann  
Response Order Effects in Dichotomous Questions:  
The Impact of Administration Mode
- 89/18 Norbert Schwarz, Hans-J. Hippler, Elisabeth Noelle-Neumann,  
Thomas Münkelt  
Response Order Effects in Long Lists:  
Primacy, Recency, and Asymmetric Contrast Effects
- 89/19 Wolfgang Meyer  
Umweltberichterstattung in der Bundesrepublik Deutschland

- 89/20 Michael Braun, Reiner Trometer  
ALLBUS Bibliographie (8. Fassung, Stand: 30.6. 1989)
- 89/21 Günter Rothe  
Gewichtungen zur Anpassung an Statusvariablen.  
Eine Untersuchung am ALLBUS 1986
- 89/22 Norbert Schwarz, Thomas Münkelt, Hans-J. Hippler  
What determines a "Perspective"?  
Contrast Effects as a Function of the Dimension  
Tapped by Preceding Questions
- 89/23 Norbert Schwarz, Andreas Bayer  
Variationen der Fragenreihenfolge als Instrument  
der Kausalitätsprüfung: Eine Untersuchung zur Neu-  
tralisationstheorie devianten Verhaltens
- 90/01 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Hans-Peter Mai  
Assimilation and Contrast Effects in Part-Whole  
Question Sequences:  
A Conversational Logic Analysis
- 90/02 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Hans-J. Hippler, George Bishop  
The Impact of Administration Mode on Response Effects in  
Survey Measurement
- 90/03 Norbert Schwarz, Herbert Bless, Gerd Bohner  
Mood and Persuasion: Affective States Influence the  
Processing of Persuasive Communications
- 90/04 Michael Braun, Reiner Trometer  
ALLBUS-Bibliographie 90
- 90/05 Norbert Schwarz, Fritz Strack  
Context Effects in Attitude Surveys:  
Applying Cognitive Theory to Social Research
- 90/06 Norbert Schwarz, Herbert Bless, Fritz Strack,  
Gisela Klumpp, Annette Simons  
Ease of Retrieval as Information:  
Another Look at the Availability Heuristic
- 90/07 Norbert Schwarz, Fritz Strack, Hans-J. Hippler  
Kognitionspsychologie und Umfrageforschung:  
Themen und Befunde eines interdisziplinären Forschungsgebietes
- 90/08 Norbert Schwarz, Hans-J. Hippler  
Response Alternatives:  
The Impact of their Choice and Presentation Order
- 90/09 Achim Koch  
Externe Vergleichsdaten zum ALLBUS 1984, 1986, 1988.
- 90/10 Norbert Schwarz, Bärbel Knäuper, Hans-J. Hippler,  
Elisabeth Noelle-Neumann, Leslie Clark  
Rating Scales:  
Numeric Values May Change the Meaning of Scale Labels

- 91/01 Denis J. Hilton  
Conversational Inference and Rational Judgment
- 91/02 Denis J. Hilton  
A Conversational Model of Causal Explanation
- 91/03 Joseph P. Forgas  
Mood Effects on Interpersonal Preferences:  
Evidence for Motivated Processing Strategies
- 91/04 Joseph P. Forgas  
Affective Influences on Interpersonal Perception
- 91/05 Norbert Schwarz, Herbert Bless  
Constructing Reality and Its Alternatives:  
An Inclusion / Exclusion Model of  
Assimilation and Contrast Effects in Social Judgment
- 91/06 Herbert Bless, Roland F. Fellhauer, Gerd Böhner, Norbert Schwarz  
Need for Cognition: Eine Skala zur Erfassung von Engagement und  
Freude bei Denkaufgaben
- 91/07 Norbert Schwarz, Bärbel Knäuper, E. Tory Higgins  
Der Einfluß von Rangordnungsaufgaben auf nachfolgende Denkprozesse:  
Zur Aktivierung prozeduraler Sets
- 91/08 Bettina Scheuring, Norbert Schwarz  
Selbstberichtete Verhaltens- und Symptommhäufigkeiten:  
Was Befragte aus Antwortvorgaben des Fragebogens lernen
- 91/09 Norbert Schwarz, Herbert Bless  
Scandals and the Public's Trust in Politicians:  
Assimilation and Contrast Effects
- 91/10 Rolf Porst  
Ausfälle und Verweigerungen bei einer telefonischen Befragung
- 91/11 Uwe Blien, Heike Wirth, Michael Müller  
Identification risk for microdata stemming from official statistics
- 91/12 Petra Beckmann  
Methodological Report ISSP 1989
- 91/13 Martina Wasmer, Achim Koch, Michael Wiedenbeck  
Methodenbericht zur "Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der  
Sozialwissenschaften" (Allbus) 1990.
- 91/14 Uwe Blien, Oded Löwenbein  
Einkommensanalysen auf der Grundlage amtlicher Daten und  
Umfragedaten: Ergebnisse zur betrieblichen Seniorität und  
Arbeitslosigkeit.
- 91/15 Petra Beckmann, Peter Mohler, Rolf Uher,  
ISSP Basic Information on the ISSP Data Collection 1985 - 1994
- 91/16 Norbert Schwarz  
In welcher Reihenfolge fragen?  
Kontexteffekte in standardisierten Befragungen

- 91/17 Ellen D. Riggie, Victor C. Ottati, Robert S. Wyer, Jr.  
James Kuklinski, Norbert Schwarz  
Bases of Political Judgments:  
The Role of Stereotypic and Non-stereotypic Information
- 91/18 Dagmar Krebs  
Was ist sozial erwünscht?  
Der Grad sozialer Erwünschtheit von Einstellungselementen
- 91/19 Michael Braun, Reiner Trommer  
ALLBUS-Bibliographie
- 91/20 Michael Schneider  
Einsatz computergestützter Befragungssysteme  
in der Bundesrepublik Deutschland
- 91/21 Rolf Porst, Michael Schneider  
Software-Anforderungen an  
computergestützte Befragungssysteme
- 91/22 Ulrich Mueller  
The Reproductive Success of the Elites in Germany,  
Great Britain, Japan and the USA during the 19th  
and 20th Century
- 92/01 P.H. Hartmann, B. Schimpl-Neimanns  
Zur Repräsentativität sozio-demographischer Merkmale  
des ALLBUS - multivariate Analysen zum Mittelschichtbias  
der Umfrageforschung
- 92/02 Gerd Bohner, Kimberly Crow, Hans-Peter Erb, Norbert Schwarz  
Affect and Persuasion: Mood Effects on the Processing of Message  
Content and Context Cues and on Subsequent Behavior
- 92/03 Herbert Bless, Gerd Bohner, Traudel Hild, Norbert Schwarz  
Asking Difficult Questions: Task Complexity Increases the Impact  
of Response Alternatives
- 92/04 Wolfgang Bandilla, Siegfried Gabler, Michael Wiedenbeck  
Methodenbericht zum DFG-Projekt Allbus Baseline-Studie 1991
- 92/05 Frank Faulbaum  
Von der Variablenanalyse zur Evaluation von Handlungs- und  
Prozeßzusammenhängen
- 92/06 Ingwer Borg  
Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven  
Unsicherheit der Arbeitsstelle
- 92/07 Ingwer Borg, Michael Braun  
Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der  
psychologischen Auswirkungen von Arbeitsunsicherheit